

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano



**Estudio de Factibilidad para la Creación de una Institución Educativa para El  
Trabajo Y Desarrollo Humano Afro**

**Sandra Fabiola Angulo Estacio**

**Universidad de la Sabana  
Facultad de Educación  
Especialización en Gerencia Educativa  
Bogotá D.C.**

**2016**

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano



**Estudio de Factibilidad para la Creación de una Institución Educativa para El  
Trabajo y Desarrollo Humano Afro**

**Sandra Fabiola Angulo Estacio**

**Proyecto de grado para optar al título de especialista en Gerencia Educativa**

**Asesor: Carmen Alicia Bohórquez**

**Universidad de la Sabana**

**Facultad de Educación**

**Especialización en Gerencia Educativa**

**Bogotá D.C.**

**2016**

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

### Nota de aceptación

---

---

---

---

Líder de Investigación

---

Jurado

---

Jurado

Bogotá, D. C., octubre de 2016

Dedico este Proyecto,  
A Dios, amigo incondicional, guía, fortaleza y  
esperanza para seguir cumpliendo mis metas con  
éxito.

A mis seres queridos, madre, hijo, esposo,  
hermanos, quienes siempre me estuvieron  
brindando su apoyo incondicional,  
comprendiendo mi ausencia y compartiendo mis  
momentos de alegría.

Sandra Fabiola

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

### **Agradecimientos**

La autora expresa sus agradecimientos,

A Dios, por darme la oportunidad y la fortaleza para iniciar y culminar mi especialización en Gerencia Educativa, que me ha formado como persona y profesional.

A cada una de las personas que me acompañaron en este camino y que me brindaron nuevas oportunidades para crecer y terminar con éxito.

A mi asesora, Carmen Alicia Bohórquez, quien con mucha paciencia orientó mi investigación y brindó sus conocimientos con dedicación para la terminación con éxito este estudio de factibilidad.

A la Universidad de La Sabana y los excelentes docentes que acompañaron y guiaron este proceso de especialización, por sus valiosos aportes que fortalecieron la presente investigación, por el ejemplo de compromiso, liderazgo y motivación para mejorar cada día mi práctica docente y gerencial.

A la Fundación Forfuturo, por permitir llevar a cabo el proyecto de implementación de una Institución Educativa para el Trabajo y Desarrollo Humano afro.

A todos y todas muchas gracias

## Contenido

	<b>pág.</b>
Resumen .....	17
Abstract .....	18
Introducción .....	19
1. Generalidades del Problema .....	23
1.1 Planteamiento del Problema .....	23
1.2 La Educación para el Trabajo en América Latina .....	24
1.3 La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia .....	28
1.4 La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Localidad de Kennedy .....	31
1.5 Formulación del problema .....	36
1.6 Justificación .....	36
1.7 Objetivos .....	37
1.7.1 Objetivo general .....	37
1.7.2 Objetivos específicos .....	37
2. Marco de Referencia .....	39
2.1 Antecedentes .....	39
2.2 Marco Teórico .....	50
2.2.1 Formación para el Trabajo .....	51
2.2.2 El sistema educativo .....	53
2.2.3 Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano .....	56
2.2.4 Sistema de educación dual .....	60

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

2.2.5	Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SENA. ....	63
2.3	Marco Conceptual .....	65
2.4	Marco legal .....	73
2.4.1	Cámara de Comercio de Bogotá .....	83
3.	Metodología.....	87
3.1	Enfoque .....	87
3.1.1	Instrumento y técnicas para la recolección de la información .....	88
3.2	Población y muestra .....	89
3.3	Plan de acción .....	90
4.	Recolección y Análisis de la Información .....	94
4.1	Resultados de la Observación .....	94
4.2	Resultados de la encuesta a los afiliados a la Fundación Forfuturo .....	95
4.2.1	Análisis de resultados de la encuesta a los afiliados a la Fundación Forfuturo .....	107
4.3	Resultados obtenidos al aplicar la encuesta a comerciantes del sector de Britalia. ....	108
4.3.1	Análisis de resultados de la encuesta a comerciantes del sector de Britalia	112
4.4	Análisis de la competencia.....	113
4.5	Análisis general de la información recogida en los instrumentos. ....	116
4.6	Discusión de Resultados .....	120
5.	Estudio Técnico .....	122
5.1	Identificación de la institución.....	122
5.1.1	Ubicación.....	122



## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

5.1.2	Planta física .....	123
6.	Oferta operativa .....	124
6.1	Proyecto Educativo .....	124
6.1.1	Nombre “Forjadores de Futuro” .....	124
6.1.2	Logo .....	124
6.1.3	Filosofía Institucional.....	124
6.1.4	Misión .....	125
6.1.5	Visión.....	125
6.1.6	Principios.....	126
6.1.7	Valores .....	127
6.1.8	Política de Calidad .....	129
6.1.9	Portafolio.....	129
6.1.10	Recurso Humano .....	129
6.1.11	Organigrama .....	130
6.1.12	Manual de Convivencia .....	130
7.	Estudio Financiero .....	153
7.1	Adecuación instalaciones, compra equipos, muebles y enseres .....	153
7.2	Proyección Financiera .....	157
8.	Conclusiones.....	158
	Referencias Bibliográficas .....	160

**Lista de Matrices**

	<b>pág.</b>
Matriz 1. Antecedente 1 .....	39
Matriz 2. Antecedente 2 .....	41
Matriz 3. Antecedente 3 .....	44
Matriz 4. Antecedente 4 .....	46
Matriz 5. Aspectos contemplados en el estudio de factibilidad.....	72
Matriz 6. Marco legal .....	73
Matriz 7. Plan de acción .....	90
Matriz 8. Competencia.....	114
Matriz 9. Análisis general de los instrumentos utilizados para determinar la factibilidad del proyecto.....	116
Matriz 10. Perfil Rector .....	133
Matriz 11. Perfil del Contador .....	134
Matriz 12. Perfil de la Secretaria .....	135
Matriz 13. Perfil Chef.....	136
Matriz 14. Perfil Auxiliar de cocina.....	137
Matriz 15. Perfil Instructor de Belleza .....	138
Matriz 16. Perfil Auxiliar instructor de belleza.....	139

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 17. Perfil Servicios generales .....	140
Matriz 18. Perfil Vigilantes .....	141
Matriz 19. Pensum Programa de Gastronomía.....	147
Matriz 20. Pensum Programa de belleza .....	150

**Lista de tablas****pág.**

Tabla 1. Población afro descendiente de la ciudad e Bogotá, según información del Censo poblacional de 2005. ....	33
Tabla 2. Escala valorativa.....	144
Tabla 3. Horario programa de Gastronomía .....	148
Tabla 4. Horario programa de Belleza.....	151
Tabla 5. Costos de adecuación .....	153
Tabla 6. Prestaciones sociales.....	155
Tabla 7. Recursos Humanos.....	155
Tabla 8. Cargos fijos.....	156
Tabla 9. Estado de Resultados Año 2017 .....	156
Tabla 10. Proyección a 5 Años.....	157
Tabla 11. Cálculo VPN .....	157
Tabla 12. Cálculo TIR .....	157

**Lista de figuras****pág.**

Figura 1. Mapa localidades de Bogotá .....	32
Figura 2. Mapa localidad de Kennedy .....	34
Figura 3. Resumen de las principales características económicas, sociales y empresariales de la localidad de Kennedy .....	35
Figura 4. Estructura del Marco Teórico - Mapa conceptual .....	50
Figura 5. Sistemas nacionales de capacitación dirigidos a jóvenes en diferentes países	52
Figura 6. Pregunta 1 Encuesta afiliados Forfuturo .....	95
Figura 7. Pregunta 2 Encuesta afiliados Forfuturo .....	96
Figura 8. Pregunta 3 Encuesta afiliados Forfuturto .....	96
Figura 9. Pregunta 4 Encuesta afiliados Forfuturo .....	97
Figura 10. Pregunta 5 Encuesta afiliados Forfuturo.....	97
Figura 11. Pregunta 6 Encuesta afiliados Forfuturo.....	98
Figura 12. Pregunta 7 Encuesta afiliados Forfuturo.....	98
Figura 13. Pregunta 8 Encuesta afiliados Forfuturo.....	99
Figura 14. Pregunta 9 Encuesta afiliados Forfuturo.....	99
Figura 15. Pregunta 10 Encuesta afiliados Forfuturo.....	100

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 16. Pregunta 11 Encuesta afiliados Forfuturo.....	101
Figura 17. Pregunta 12 Encuesta afiliados Forfuturo.....	101
Figura 18. Pregunta 13 Encuesta afiliados Forfuturo.....	102
Figura 19. Pregunta 14 Encuesta afiliados Forfuturo.....	102
Figura 20. Pregunta 15 Encuesta afiliados Forfuturo.....	103
Figura 21. Pregunta 16 Encuesta afiliados Forfuturo.....	103
Figura 22. Pregunta 17 Encuesta afiliados Forfuturo.....	104
Figura 23. Pregunta 18 Encuesta afiliados Forfuturo.....	105
Figura 24. Pregunta 19 Encuesta afiliados Forfuturo.....	105
Figura 25. Pregunta 20 Encuesta afiliados Forfuturo.....	106
Figura 26. Pregunta 4 Encuesta a comerciales del sector de Britalia .....	109
Figura 27. Pregunta 6 Encuesta a comerciales del sector de Britalia .....	110
Figura 28. Pregunta 7 Encuesta a comerciales del sector de Britalia .....	111
Figura 29. Pregunta 9 Encuesta a comerciales del sector de Britalia .....	112
Figura 33. Plano planta física .....	123
Figura 30. Principios fundacionales .....	126
Figura 31. Valores Institucionales.....	127
Figura 32. Organigrama.....	130
Figura 34. Criterios de evaluación .....	143

**Lista de anexos****pág.**

Anexo A. Formato encuesta aplicada a los afiliados de la fundación Forfuturo (población afro descendientes y personas en situación de desplazamiento en el sector de Britalia- Kennedy .....	166
Anexo B. Encuesta a comerciantes del sector de Britalia- Kennedy .....	169
Anexo C. Registro Cámara de Comercio de Bogotá .....	171

### **Resumen**

Este proyecto recoge las necesidades de los residentes afro y desplazados del barrio Britalia, es así como nace la Fundación Forfuturo como institución educativa para el Trabajo y Desarrollo Humano, con la intencionalidad de ofrecerles capacitación en gastronomía y belleza enfocados en la cultura, costumbres e identidad afro; programas al alcance de sus capacidades económicas y con los cuales obtendrán el título de Técnico Laboral por competencias en Gastronomía y Técnico Laboral por competencias en cuidado de manos y pies, peluquería y maquillaje, con los cuales podrán acceder a un empleo en el sector y así mejorar su calidad de vida.

#### **Palabras claves:**

Estudio de factibilidad, Estudio financiero, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Cultura y tradición afro.



**Abstract**

This project reflects the needs of African residents and displaced Britalia neighborhood, so as Forfuturo Foundation was created as an educational institution for Work and Human Development, with the intention of offering training in gastronomy and beauty focused on culture, customs and identity afro; programs available to their economic capacities and which will be awarded the Labor Technical competency in Gastronomy and Labor Technical competency in care of hands and feet, hair and makeup, with which they can access employment in the sector and thus Improve your quality of life.

Keywords: Feasibility study, financial study, Education for Work and Human Development, Culture and African tradition.

## **Introducción**

Este proyecto está orientado a beneficiar a la población afro y desplazados afro residentes en el barrio Britalia de la Localidad de Kennedy, para lo cual se realizó un estudio de factibilidad de la creación de una Institución Educativa de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, que promueva la práctica del trabajo, mediante el desarrollo de competencias básicas, conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, creacional y ocupacional, fundamentadas en la cultura, costumbres e identidad afro.

Para dar cumplimiento con lo planteado anteriormente, se presenta éste proyecto, el cual consta de ocho capítulos, en el primero de estos se describe la problemática observada en la que se establece que en el sector e Britalia se ubican numerosas familias afro descendientes que han tenido que abandonar su territorio, pertenencias, tierras, raíces, costumbres y su cultura, para salvar la vida y la de sus seres queridos; estas personas han sido víctimas del conflicto que se vive en el país y al llegar a la ciudad, no encuentran oportunidades para acceder a un empleo digno por carecer de conocimientos y formación permanente que les permita ser competitivos en una labor u oficio específico.

En este mismo capítulo se hace un análisis de conceptos relacionados con la Educación para el Trabajo en América Latina, en Colombia y en la localidad de Kennedy, esto para darle fundamentación al desarrollo del proyecto. De la

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

problemática observada, surgió la pregunta de investigación ¿Es posible que con una formación para el trabajo y desarrollo humano a la población afro del sector Gran Britalia Localidad Kennedy en la ciudad de Bogotá, impacte de manera positiva la calidad de vida de estas personas en la comunidad?, a la cual se da respuesta en el objetivo general que está dirigido a realizar un estudio de factibilidad para la creación de un centro educativo para el trabajo y desarrollo humano focalizado en la población afro descendiente de dicho sector.

El segundo capítulo presenta el Marco Referencial; en su primer apartado se hace una breve reseña de los antecedentes inherentes al tema a desarrollar tanto a nivel internacional y nacional, los cuales dan un soporte claro de la necesidad de promover la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, tendiente a mejorar el acceso a conocimientos acordes a la necesidades e intereses de la población beneficiada.

En el siguiente apartado se presenta el Marco Teórico, en el cual se analizan los aportes de varios autores que han conceptualizado sobre la formación para el trabajo, el sistema educativo, los puntos de comparación y posibles caminos en la construcción de modelos de educación para este fin; así mismo se establece que durante el Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano realizado en Cartagena en el 2013, se destacaron algunos países que han promovido la educación para el trabajo y que sirven de guía para el presente proyecto. Igualmente se revisó y analizó el Sistema de Educación Dual y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SENA, documentos y aportes que fortalecen la estructura del proyecto. En el

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

tercer apartado del capítulo segundo se presenta el marco conceptual en el que se describen los términos que tienen inherencia con lo pretendido en el estudio de factibilidad.

En el cuarto apartado se describen las leyes, decretos y nomas que reglamentan la Educación, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, así como los requisitos para la creación de una Institución Educativa.

El capítulo tercero muestra el diseño metodológico que rige la investigación, adoptando un enfoque cualitativo, por cuanto la investigación cualitativa permite establecer la información a partir de datos y resultados obtenidos; el tipo de investigación es descriptivo. A continuación, se presenta las técnicas e instrumentos de la investigación a utilizar como la observación, la indagación y la encuesta con los cuales se obtuvo un diagnóstico inicial. Después se presenta la población y la muestra participante, el plan de acción el cual recoge cada uno de los pasos y procedimientos realizados.

Estos instrumentos fueron tabulados, analizados y triangulados ampliamente en el capítulo cuarto, estableciéndose el interés de los afiliados participantes y su preferencia por recibir capacitación en los programas de belleza y gastronomía, esto por estar relacionados con su cultura, costumbres, tradición e identidad afro, lo que les ofrece mejores alternativas laborales y de formación para el trabajo y desarrollo humano.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

El capítulo cinco da cuenta del Estudio Técnico en el que identifica la institución, se describe la ubicación y planta física de la misma. En el sexto capítulo se presenta la oferta operativa con los criterios, fundamentos, principios fundacionales, misión, visión, recurso humano, portafolio y cartas descriptivas, organigrama y el manual de convivencia que rige la Institución.

El sexto capítulo demuestra la viabilidad del proyecto a través del estudio financiero y la proyección a cinco años. Seguidamente se describen las conclusiones obtenidas durante el estudio de factibilidad de la creación de una Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Para la autora de estudio de factibilidad esta experiencia ha sido además de satisfactoria muy significativa, puesto que tuvo que recurrir a sus pre saberes y a los conocimientos ofrecidos en la Especialización en Gerencia Educativa de la Universidad de la Sabana, para consolidar la creación de una Institución Educativa, lo cual ha generado grandes expectativas para buscar estrategias que lleven en un futuro a financiar proyectos que generen empleo y propendan por mejorar la calidad de la educación en Colombia

## **1. Generalidades del Problema**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Desde hace más de 8 años se ha observado un aumento desmesurado de los desplazados afro a la ciudad de Bogotá, algunos de ellos se han asentado en el sector de Britalia de la localidad de Kennedy, de estrato socioeconómico dos, allí se ubican numerosas familias afro descendientes que han sido víctimas del conflicto que se vive en el país: víctimas de maltrato, discriminación y desplazamiento forzado.

Al llegar a la ciudad se encuentran con un contexto sociocultural ignoto y complejo, enfrentando un entorno desconocido, con dificultades económicas, sociales y culturales, pues carecen de un empleo digno debido a que su bajo nivel de escolaridad, razón por la cual no cuentan con una oferta laboral, tampoco tienen la oportunidad de capacitarse para la nueva vida que les tocó asumir y obtener ingresos mínimos o suficientes para suplir las necesidades básicas propias y de sus seres queridos, viven en inquilinatos o con algunos familiares, quienes no tienen la posibilidad de ayudarlos por mucho tiempo, puesto que ellos migraron con anterioridad debido a las mismas circunstancias; todo lo anterior ante la actitud complaciente del gobierno central y local, subsumiéndose en un escenario de invisibilización, de igual forma, en dicho sector son vulnerables a vandalismo, pandillas, drogas, alcoholismo, prostitución, entre otros.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

En razón a lo anterior, surge la idea de crear Forfuturo como una fundación sin ánimo de lucro con sede en el barrio Britalia, que busca el bienestar, estabilidad y la mejora en la calidad de vida de las personas y familias afro residentes en este sector. Busca incluir a este grupo social de excluidos mediante una educación para el trabajo y desarrollo humano.

## **1.2 La Educación para el Trabajo en América Latina**

En el artículo “Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad”, realizado por el Banco de Desarrollo de América Latina CAF (2013), se presenta,

El informe de estudios realizado desde el año 2006 por la empresa Manpower Group (2013), en el tema de la escasez de talento, se reportó dificultades en cuanto a la contratación de personal en América Latina; de los ocho países estudiados de la región, Perú arrojó menos conflictos en un 26% y Brasil con un 68%, debido a la falta de competencias técnicas y experiencias del personal que contrataban las empresas (p. 25)

De acuerdo a este informe se infiere la importancia de la capacitación laboral que permita acortar la brecha entre el talento humano disponible y las necesidades de las empresas, porque y como lo dice Banco de Desarrollo de América Latina CAF (2013), “la capacitación puede ser también considerada como parte de los beneficios que una

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

empresa entrega a sus empleados, siendo de esta forma una estrategia de retención de personal” (p. 27).

Analizando lo anterior desde otro punto de vista, se establece que no es solo vital para el sector productivo de la región contar con la disponibilidad en porcentajes significativos de talento humano, con excelente formación laboral en distintos oficios, esto también es sinónimo de mayores posibilidades y oportunidades para mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en condiciones de desigualdad social. Así mismo, es una realidad que muchas empresas no invierten o poco invierten en programas para capacitar a su personal.

En la región es necesario establecer políticas que aseguren la articulación entre el Estado y sector privado para ampliar la cobertura y garantizar programas de formación laboral; el Banco de Desarrollo de América Latina CAF (2013), cita al Banco Mundial (2010) cuando informa que “sólo el 43,7% de las empresas en América Latina ofrecen capacitación formal a sus trabajadores” (p. 27). Las empresas tienen una postura respecto al hecho de no invertir en la capacitación del personal, por temor a que una vez que invierten en el adiestramiento laboral, el personal decida retirarse de la empresa, y esto representa pérdida en costos de inversión.

En este mismo informe el Banco de Desarrollo de América Latina CAF (2013), cita al BID (2011), que expone, “haciendo la salvedad que no son fuentes comparables, la



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

fuerza laboral que se capacita en Chile es 15%, en Colombia el 21%, en Honduras 14%, en Perú 21%, en República Dominicana 8%, y en Uruguay 24%” (p. 25).

De todo lo anterior es necesario destacar que la necesidad de capacitar o adiestrar para el trabajo, no sólo debe obedecer a razones de y para las competencias sino también formar para el talento y el desarrollo humano en todas sus dimensiones.

En los últimos tiempos en América Latina, se han establecido políticas públicas de capacitación laboral, al respecto el Banco de Desarrollo de América Latina CAF (2013), cita a Márquez, (2001), quién planteó una tipología que propone las siguientes tres categorías o modelos:

Modelo Institucional tradicional es el formado por una institución de carácter nacional, generalmente adscrita a los ministerios del trabajo, pero con autonomía administrativa y financiera que, por una parte, define la política y la estrategia de capacitación (contenidos, oportunidad y método de provisión), y por otra, ejecuta las acciones de formación profesional y capacitación laboral. (p. 32).

Este modelo, lo han adoptado países como: Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Venezuela, Jamaica y Bolivia. Este modelo institucional tradicional, es el más relevante dentro del sistema de las políticas públicas de capacitación laboral y por supuesto de la provisión del personal. El segundo modelo es,

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Estado Regulador y Promotor: El Estado define las políticas, con o sin participación de los actores sociales; genera las condiciones (normas, regulaciones, controles) para que el mercado de la capacitación funcione; y define los incentivos (subsidios, descuentos tributarios, etc.) que afectan las decisiones de las personas y empresas. (Banco de Desarrollo de América Latina CAF 2013, cita a Márquez, 2001, p. 34)

Los países que están en la lista de este modelo son: Argentina, Chile, Uruguay y Trinidad y Tobago, Chile. El tercer modelo propuesto es,

Mixto: están presentes las características y los actores de los dos modelos anteriores...México, Brasil, Ecuador, Perú y Paraguay son los países representantes de este modelo... En Brasil y Perú conviven instituciones públicas (ministerios y secretarías), que definen políticas y ejecutan programas especiales, con instituciones de capacitaciones nacionales, sectoriales, similares a las descritas en el modelo 1) pero de propiedad y administración privada (Banco de Desarrollo de América Latina CAF 2013, cita a Márquez, 2001, p. 34)

Es evidente que la formación para el trabajo y el desarrollo humano en la región, ha sentado bases significativas dentro del campo educativo, para impulsar la fuerza de trabajo y con ello promover oportunidades de mejoras en la calidad de vida de los sectores con mayor desigualdad social. De acuerdo al contexto de cada país, estos programas de capacitación laboral están unificados por el criterio de la inclusión al

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

ejercicio de distintos oficios específicos, que permitan el desarrollo profesional y personal de los individuos dentro de la sociedad.

### **1.3 La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia**

En Colombia la oferta educativa de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), ha tenido particular atención en la última década por parte del Estado, ya que representa un modelo que puede contribuir al desarrollo productivo del país. Es por ello que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2013), ha buscado la manera de posicionar la oferta incluyendo criterios de calidad y asegurar su permanencia en las políticas públicas de la nación. Cabe mencionar que el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) (2014), presentó una propuesta para avanzar en la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT).

Siendo el Servicio Educativo Nacional de Aprendizaje (SENA) líder en su estructuración, incluye la acreditación de entidades y programas, y el reconocimiento de estándares de calidad. El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) (2004) en su documento 81, indicó al Ministerio del Trabajo en conjunto con el MEN consolidar un componente de acreditación de las entidades de formación para el trabajo, como parte del SNFT.

Es importante destacar que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2015), mediante la Resolución No. 03936 del 25 de marzo, creó el Grupo de Educación para

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

el Trabajo y el Desarrollo Humano, adscrito al Despacho del Viceministerio de Educación Superior, el cual de conformidad con lo dispuesto en el art. 27 del Decreto 5012 del 28 de diciembre de 2009, liderará y gestionará el desarrollo de las funciones establecidas en tal materia, en las Leyes 115 de 1994 y 1075 de 2015.

Así mismo Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2006), a través de la Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”. El Decreto 1075 de (2015) Art. 2.6.2.2 definió la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) como,

La formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Este tipo de formación se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. (p. 378)

En este decreto se establece que los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano se clasifican en: programas de formación académica y programas de formación laboral. El primero se refiere a,

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

La adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la tecnología, la técnica, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación, el deporte, el desarrollo de las actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación básica formal y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Con una duración mínima de ciento sesenta horas (160) horas y no desarrollan competencias laborales específicas. (Decreto 1075 de 2015, art. 2.6.4.1, p. 381).

Los programas de formación laboral,

Tienen por objeto preparar a las personas en áreas determinadas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permiten ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva, como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado, el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas y al menos el 50% de la duración del programa debe corresponder a la formación

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia. (Decreto 1075 de 2015, art. 2.6.4.1, p. 381).

A través del Decreto 1075 de 2015, cap. V, art. 2.6.5.1 se organizó que el “Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo se rige por lo establecido en el Decreto 2020 de 2006, o en la norma que lo modifique, adicione, sustituya o compile. “La certificación de la calidad de la formación para el trabajo, será otorgada a los programas registrados y a las instituciones oferentes de programas de formación para el trabajo, previo al cumplimiento de los requisitos establecidos para el efecto”. (p. 388).

De igual forma en el mismo decreto 1075 de (2015), en el art. 2.6.5.2, establece el “Sistema de Información de las instituciones programas ETDH, el conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios, que articulados entre sí posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre esta modalidad de educación” (p. 388).

#### **1.4 La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Localidad de Kennedy**

La ciudad de Bogotá D.C., está organizada en 20 localidades en las cuales se encuentra un significativo número de pobladores afro descendientes. De acuerdo con las cifras oficiales del DANE (2005), de las más de 108.000 personas afro

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

descendientes que actualmente residen en Bogotá más del 80% se concentra en 10 de las 20 localidades de la ciudad.



Figura 1. Mapa localidades de Bogotá

Fuente: Google maps.

Aspectos geográficos: La localidad de Kennedy se ubica en el sector SUR de la ciudad y limita al:

Norte: El municipio de Mosquera y la localidad de Fontibón a través de los ríos Bogotá y Fucha y la Avenida Centenario (Calle 13)

Sur: Localidades de Tunjuelito y Bosa por el Río Tunjuelo y la Autopista Norte-Quito-Sur

Occidente: La Localidad de Bosa a través de las Calles 49 y 56 sur y Carrera 80H

Oriente: Localidad de Puente Aranda a través de la Avenida 68

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Según la Alcaldía Mayor de Bogotá, tiene una extensión de 3.856,55 ha, de las cuales 3.605,60 están clasificadas como suelo urbano y 250,95 corresponden a suelo de extensión. En la siguiente tabla se puede observar la población afro descendiente a nivel de la ciudad de Bogotá. Se toma como aporte al presente proyecto para establecer la cantidad de habitantes afro en la localidad de Kennedy.

Tabla 1. Población afro descendiente de la ciudad e Bogotá, según información del Censo poblacional de 2005.

Código localidad	Población		Proporción Afro	Total Muestra		
	Nombre Localidad	Población Afro		Muestra PPT	Total Asignación Fija	Total Muestra
11	Suba	14.478	15%	264	0	264
8	<b>Kennedy</b>	<b>9.701</b>	10%	177	30	<b>207</b>
10	Engativá	14.006	14%	255	0	255
1	<b>Usaquén</b>	<b>4.601</b>	5%	<b>84</b>	<b>10</b>	<b>94</b>
19	Ciudad Bolívar	5.671	6%	103	40	143
7	<b>Bosa</b>	<b>7.749</b>	8%	<b>141</b>	<b>20</b>	<b>161</b>
9	Fontibón	3.316	3%	60	20	80
4	<b>San Cristóbal</b>	<b>8.262</b>	8%	<b>150</b>	<b>10</b>	<b>160</b>
18	Rafael Uribe Uribe	5.295	5%	96	50	146
5	<b>Usme</b>	<b>6.994</b>	7%	<b>127</b>	<b>40</b>	<b>167</b>
16	<b>Puente Aranda</b>	<b>2.371</b>	2%	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>83</b>
13	<b>Teusaquillo</b>	<b>1.605</b>	2%	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>69</b>
12	Barrios Unidos	1.798	2%	33	40	73
2	<b>Chapinero</b>	<b>1.884</b>	2%	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>74</b>
6	Tunjuelito	2.426	2%	44	40	84
3	<b>Santa Fe</b>	<b>3.091</b>	3%	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>96</b>
15	Antonio Nariño	1.100	1%	20	70	90
14	<b>Los Mártires</b>	<b>2.793</b>	3%	<b>51</b>	<b>40</b>	<b>91</b>
17	La Candelaria	734	1%	13	40	53
20	<b>Sumapaz</b>	<b>10</b>	0%	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>97.885</b>	<b>100%</b>	<b>1782</b>	<b>620</b>	<b>2400</b>

Fuente: Población Afrodescendiente DANE - Censo 2005

Muestreo: Proporcional al Tamaño de la Población - con asignación Fija



Fuente: DANE: Censo poblacional de 2005.



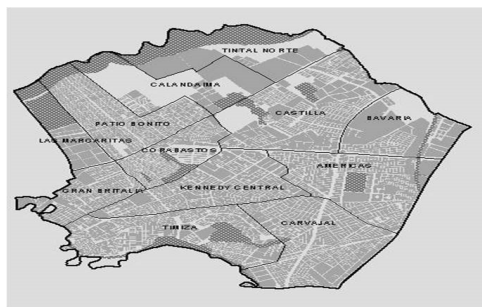


Figura 2. Mapa localidad de Kennedy

Fuente: Google maps.

La localidad de Kennedy es una de las más extensas de la ciudad capital de Colombia y es muy especial porque es la más poblada por los Afro descendientes que viven en Bogotá. Los barrios donde hay más concentración de habitantes afro son: Gran Britalia, Casablanca, el Carmelo, el Socorro, Carvajal, el Amparo, entre otros. Esta información también se encuentra respaldada por las entrevistas de Caracterización que se han aplicado hasta el momento en la Localidad de Kennedy.

Bogotá es una ciudad polifacética que sin imaginarse ha sido el lugar de hospedaje de varios colombianos procedentes de diversas regiones del país, sin importar sus costumbres, rasgos físicos e ideologías. A través del tiempo y con las problemáticas de seguridad social son muchas las situaciones de desplazamiento y emigración a los cuales se han enfrentado los campesinos y habitantes de las zonas costeras; estas personas han sufrido este flagelo del desplazamiento forzado, abandonado sus tierras para salvar su vida y la de sus seres queridos, dejando toda su historia, sus costumbres y creencias, para ir en busca de una mejor calidad de vida.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Pese a las situaciones de racismo que se han vivido en esta ciudad, la población negra ha visto a Bogotá como una ciudad acogedora y prospera para llevar una vida digna y diferente a las situaciones por las cuales han pasado, por esta razón cada vez es mayor el número de habitantes Afrocolombianos en el Distrito Capital.

En esta sección se presenta un resumen de las principales características económicas, sociales y empresariales de la localidad de Kennedy, con relación a las otras 20 localidades de Bogotá.

- La localidad Kennedy representa el 4,5% del área total de la ciudad.
- Es la octava localidad en extensión territorial (3.861 Ha). Posee 316 hectáreas, de suelo de expansión.
- En la localidad de Kennedy predomina la clase media-baja; el 60% es de estrato 3 y el 37% pertenece al estrato 2.
- La localidad de Kennedy tiene 898 mil habitantes (13,1% del total de la ciudad), lo que la ubica como la primer localidad en población y la segunda en densidad de población: 233 personas por hectárea, por encima del promedio de la ciudad (42 p/ha).
- El promedio de personas por hogar (3,8) es superior al de la ciudad (3,5), e inferior al de localidades como San Cristóbal, Ciudad Bolívar y Usme, en donde el promedio es 3,9.
- La tasa de ocupación (51,5%) fue inferior a la de la ciudad, (55,1%), las actividades que más ocuparon residentes de la localidad fueron: comercio (29%), servicios (25%), industria (19%).
- La tasa de desempleo (16,3%), es la más alta de las localidades y está por encima de la de Bogotá (13,1%). En Kennedy reside el mayor número de desempleados de Bogotá (71.000).
- En Kennedy el porcentaje de analfabetismo, 2,1%, es inferior al de Bogotá (2,2%).
- En Kennedy, la población mayor de cinco años tiene en promedio 8.4 años de educación; mientras en Bogotá es de 8.7 años.
- El índice de condiciones de vida (89,2) es inferior al de Bogotá (89,4).
- Kennedy es la segunda localidad de Bogotá en número de personas con necesidades básicas insatisfechas (NBI), 81.523. El 20% de la población está clasificada en nivel 1 y 2 del SISBEN.
- El 76% de la población de Kennedy está afiliada al sistema de salud, y es la onceava localidad en cobertura de seguridad social en salud en Bogotá. La mayoría de la población afiliada pertenece al régimen contributivo (82,7%).
- La tasa bruta de mortalidad fue de 27,5 muertes por cada 10.000 habitantes, 17 puntos por debajo de la registrada en el Distrito (44,2 x 10.000 hab.).
- La infraestructura vial de Kennedy representa el 11,29% de la malla vial de la ciudad, que equivalen a 1.634 kilómetros carril de vía, por lo que ocupa el primer puesto entre las localidades de Bogotá.
- En Kennedy, el 76% de las vías se encuentra en deterioro, de las cuales el 54% estaba en mal estado y el 22% en estado regular. Es la sexta localidad en el grado de deterioro de las vías.
- Kennedy tiene el cuarto presupuesto de inversión local (8,3%) en comparación con las 20 localidades de Bogotá.
- En Kennedy se localizan 321 de los 2.239 barrios de Bogotá y doce Unidades de Planeación Zonal, de las 117 en que se divide la ciudad. De las cuales seis ya fueron reglamentadas y seis están sin reglamentar.

Figura 3. Resumen de las principales características económicas, sociales y empresariales de la localidad de Kennedy

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida para Bogotá 2007. DANE-SDP. Proceso: Ursula Mena Lozano. Consultora. Observatorio de Culturas. SDCRD, 2008. Consultado marzo 17 de 2015

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

La Secretaría Distrital de Gobierno como entidad rectora de los asuntos étnicos le asignó a la Dirección de Asuntos Étnicos el proyecto de inversión 829 de (2014), la cual atendió el llamado de la comunidad negra-afro descendiente y en trabajo mancomunado, se llevaron a cabo varios ejercicios participativos y de concertación, cuyo producto fue la propuesta de iniciar una primera fase que incluyera un estado del arte, soportado en fuentes secundarias, y la elaboración de metodologías e instrumentos generados y concertados mediante la vinculación activa de todos los sectores afro en Bogotá, a fin de preparar el desarrollo y fases posteriores de la caracterización de esta comunidad en el 2014.

### **1.5 Formulación del problema**

¿Es posible que con una formación para el trabajo y desarrollo humano a la población afro del sector Gran Britalia Localidad Kennedy en la ciudad de Bogotá, impacte de manera positiva la calidad de vida de estas personas en la comunidad?

### **1.6 Justificación**

Debido a la problemática del conflicto armado en el país, cada día llegan personas desplazadas por la violencia a la ciudad de Bogotá, familias enteras buscando refugio, tranquilidad, y con la necesidad del apoyo gubernamental para resolver diversas situaciones tanto de índole económico como laboral. En la localidad de Kennedy sector Gran Britalia, es uno de los barrios con mayor población de residentes afro descendientes, que presentan estas circunstancias, esto de acuerdo a los datos

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano aportados en entrevistas de caracterización de la población afro en la referida comunidad.

Por lo anterior, se hace necesario proponer un estudio de factibilidad para la creación de un proyecto educativo de formación para el trabajo y desarrollo humano, con el propósito de beneficiar a la comunidad afro y con ello favorecer su competitividad laboral que permita facilitarle su inserción al campo profesional y mejorar su calidad de vida.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Realizar un estudio de factibilidad para la creación de un centro educativo para el trabajo y desarrollo humano focalizado en la población afro descendiente del sector Gran Britalia, en la localidad de Kennedy, en la ciudad de Bogotá.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

Recolectar datos, por medio de encuestas y entrevistas dirigidas a la población afro de la localidad de Kennedy, Sector Gran Britalia para determinar las necesidades de formación de la población.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Determinar a través de un estudio técnico los requerimientos profesionales, de equipos, programas y de instalaciones necesarias para el correcto funcionamiento de la prestación del servicio de formación.

Realizar estudios operativos y legales en los que se identifique la clase de empresa y trámites necesarios para la creación de la misma.

Realizar estudio y proyección financiera que permita evidenciar las condiciones de sostenibilidad de un centro académico para el trabajo y desarrollo humano afro.

## 2. Marco de Referencia

### 2.1 Antecedentes

Dentro del campo de investigación para la creación de una institución EDTH dirigido a la población afro, se ha realizado indagaciones acerca del tema, con el propósito de identificar los aportes que sustenten la propuesta para realizar el estudio de factibilidad; a continuación, los siguientes antecedentes.

Matriz 1. Antecedente 1

Antecedente 1
Bustamante, C, y Moreno, A. (2014). Propuesta estratégica de gestión educativa para implementar el proyecto de inclusión en afro colombianidad en la I.E Rafael García Herreros de Medellín. (Trabajo de grado Especialización en Gerencia Educativa.) Universidad Católica de Manizales, Medellín, Colombia.
El presente proyecto de investigación realizado por las autoras: Lic. Claudia María Bustamante Herrera y Esp. Adriana María Moreno, (2014), aborda el problema de la discriminación, exclusión, racismo y Bull ying, por la falta de implementación de un proyecto de inclusión dinámico. Objetivo general: Implementar una propuesta de gestión educativa que permita aplicar pedagógicamente el proyecto de inclusión en la I.E Rafael García Herreros de Medellín. Tiempo de duración: 12 meses. Planteándose como hipótesis; La

convivencia escolar mejorará en la I.E Rafael García Herreros. Mejorarán los problemas de inclusión y convivencia en la población afrocolombiana de la referida Institución. Los contenidos son: propuestas pedagógicas, estrategias de gestión educativa, normatividad de implementación, talleres de aplicación y evaluación de satisfacción.

La investigación es de carácter descriptivo por lo que se analiza como es y cómo se manifiestan las causas y componentes. Siendo su población: Preescolar, Básica primaria de la I.E Rafael García Herreros y muestra: 20 estudiantes de diferentes grados. Técnicas utilizadas: consultas de referencias, observaciones, encuestas, entrevistas, propuestas, aplicaciones y evaluaciones. Instrumentos usados: diagnóstico de la población en convivencia y discriminación, encuestas a la población educativa, recolección, tabulación y análisis de datos.

Metodologías y estrategias; la evaluación diagnóstica, el estudio de casos, de estrategias y métodos, implementación de estrategias, y la evaluación y análisis de resultados. Argumentando en la investigación que, existe un proyecto de inclusión, pero, es teórico y carece de estrategias para mejorar la convivencia de grupos étnicos y culturales de la I.E.

*Hallazgos del aporte:* Arrojando como conclusiones: “que la convivencia escolar mejora y disminuyen los índices de exclusión en la I.E Rafael García Herreros, los problemas de inclusión y convivencia en la población afrocolombiana mejoran en la I.E.

*Conclusiones:* Se considera pertinentes los aportes de esta investigación para la

propuesta de realizar un estudio de factibilidad para la creación de una institución educativa para el trabajo y desarrollo humano en el sector de Britalia localidad Kennedy ya que permite adoptar como herramienta de gestión educativa los proyectos de inclusión para la población afro en la mencionada localidad, con el propósito de atacar el flagelo de la discriminación y exclusión, este proyecto ratifica; afianzar la necesidad de atención, apoyo y capacitación de diversas familias afro descendientes que por su condición de desplazados conviven en medio del infortunio social y las pocas oportunidades que les permita mejorar su calidad de vida como ser humano y persona útil a la sociedad de nuestro país que necesita de la convivencia para la paz.

## Matriz 2. Antecedente 2

Antecedente 2
<p>Cabrera, J, (2010). Creación de Escuela Arte con Artes, como institución de educación para el trabajo y desarrollo humano en la localidad de Kennedy. (Proyecto de Investigación Especialización Gerencia Educativa). Universidad de la Sabana, Chía-Cundinamarca.</p>
<p>El presente proyecto de investigación realizado por la autora: Johanna Cabrera (2010), aborda como “problemática central estipular el análisis de las prácticas en el tiempo libre. A partir de nuevas propuestas teóricas se busca generar prácticas coherentes con la formación de una persona protagonista de su existencia</p>



atendiendo al aprendizaje de las diferentes artes”. Objetivo general: Realizar el estudio de factibilidad y la propuesta del Proyecto Educativo Institucional (PEI), para la creación de la Escuela de Educación Informal “Arte con Artes”, dirigida a niños, niñas y jóvenes de la localidad de Kennedy, con el fin de mejorar y aprovechar el tiempo libre de una manera lúdica y práctica.

La investigación es de carácter cuantitativo ya que a través del proceso de investigación se aplicaron técnicas e instrumentos con la intención de lograr la solución de investigación de problemas esenciales, encontrar respuestas a preguntas y estudiar la relación entre factores y acontecimientos. Población objeto de estudio: Habitantes de los barrios: Asturias, Carimagua, Timiza, Carvajal y Argelia de la localidad de Kennedy, y muestra: familias de los grados 4° y 5° de primaria y a los estudiantes de 10° y 11° de los colegios tanto públicos como privados de los barrios anteriormente referidos. Técnicas utilizadas: consultas de referencias, observaciones, encuestas, entrevistas, Instrumentos usados: encuestas a la población muestra, recolección, tabulación y análisis de datos.

Metodologías y estrategias: La evaluación, descripción y análisis de resultados.

Hallazgos del aporte: En la localidad de Kennedy la cultura representa una importante función para sus habitantes, ya que en ella se fundamenta mucho de los valores y costumbres de las personas. Ámbitos como la danza, el teatro, la música y las artes plásticas están teniendo buena acogida entre los habitantes de la localidad, dando como resultados, grupos, establecimientos y entidades dedicadas al fomento de la cultura y el arte. Es así, como específicamente en el barrio Asturias se ha visto

como la integración de niños, niñas, jóvenes y adultos a grupos artísticos ha ido aumentando con el paso de los años.

La creación de la escuela Arte con Artes es un proyecto históricamente condicionado, perteneciente a una sociedad con capacidad para producir, reproducir y cambiar a la sociedad misma. Con él se está contribuyendo a mejorar la calidad humana de las personas y de la localidad, gracias a la gestión de profesores y personas que trabajan en pro del arte y de la cultura.

Su currículo es un campo en donde interaccionan ideas y prácticas. No es un planteamiento sólo técnico. Fue una construcción colectiva en la cual se seleccionaron los diferentes aspectos de la cultura que se deseaban validar, así como las diferentes opciones metodológicas de la enseñanza del arte. Toda práctica pedagógica está sustentada en un referente pedagógico que le da validez y que le permite ser coherente con las demás actividades. Para ser coherentes fue necesario considerar los elementos de la cultura que son propios de la escuela, tales como el significado y el uso de los materiales, las normas, el lenguaje, los símbolos y los valores, lo que se verá reflejado en el ambiente de aprendizaje, la organización de las actividades diarias, la manera de pensar acerca de la enseñanza y del aprendizaje, entre otros.

Conclusiones: Los aportes que se consideran pertinentes en torno al proyecto presentado por Cabrera, J, (2010), es el enfoque que la autora define en cuanto a la optimización de uso del tiempo libre, en este caso promoviendo el desarrollo humano a través del aprendizaje de las Artes, tomando en consideración la cultura

del entorno de la localidad, la creación de una escuela que fomente las habilidades y destrezas artísticas de las personas que habitan en Kennedy es sinónimo de criterio común, con relación a la intención de realizar el estudio de factibilidad para la creación de una institución educativa para el trabajo y desarrollo humano afro, considerando que la mencionada escuela puede proporcionar valiosos recursos estratégicos en cuanto a la promoción de la cultura y arte afro descendiente.

## Matriz 3. Antecedente 3

Antecedente 3
<p>Calderón Cubides, Diego Armando y Reina Barreto Juan Sebastián. (2014). Propuesta para la creación de un Centro de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Corporación Universitaria Adventista. Medellín.</p>
<p>Esta propuesta fue desarrollada y aprobada por la Secretaría de Educación del municipio de Ituango y presentada la Corporación Universitaria Adventista para crear un Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano, con la cual se contribuirá a la proyección profesional integral de los egresados. El Instituto ofrecerá un programa a través del cual se optará al título de Técnico Auxiliar en Gestión Empresarial.</p> <p>Dicho Instituto ofrece semilleros y seminarios en emprendimiento que contribuyen a la implementación de procesos innovadores, de servicio o modelos de negocio basados en conocimiento tecnológico, a través del fortalecimiento de las</p>

capacidades de gestión e innovación en el medio empresarial.

El Instituto Técnico estará articulado a la reglamentación existente en cuanto a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, construyendo un Proyecto Educativo acorde a leyes existentes, con la participación e toda la comunidad educativa, con el cual orientará y enriquecerá la actividad social, convirtiéndose en una herramienta fundamental para el logro de los propósitos y finalidades contemplados en la misión y visión de la Corporación Universitaria Adventista.

Hallazgos del aporte: Los hallazgos más importantes dentro de este trabajo fueron:

Existe una necesidad latente de cubrir en mayor proporción la demanda para el programa técnico auxiliar en gestión empresarial. Se ve necesaria la creación de un centro de formación para el empleo y el desarrollo humano en el municipio de Ituango con el fin de implementar nuevos programas técnicos laborales que contemplen la inclusión social y favorezcan a los estudiantes con programas que permitan mejorar el entorno laboral de la población, ofreciendo una educación de alta calidad, competitiva y formando al individuo con valores morales y éticos elevados.

La universidad tendrá la oportunidad de diversificar su portafolio de servicios en otro municipio, de esta forma logrará ampliar su demanda en la educación profesional, ya que muchos de los que inicien como técnicos laborales propenderán por seguir en la misma institución por medio de los ciclos propedéuticos.

**Conclusiones:**

La propuesta para la creación de una Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano, enmarca una excelente oportunidad para la diversificación en la oferta de servicios educativos por parte de la Corporación Universitaria Adventista, no obstante es muy recomendable que se pueda incluir uno o dos programas para que los estados financieros denoten resultados positivos en menor tiempo, por otro lado, poder abarcar la demanda, aumentando la oferta a dos programas técnicos laborales por lo menos, el otro programa es salud ocupacional, en armonía con lo anterior, es imperativo tomar en cuenta la recomendación de la creación del segundo programa ya que el estudio financiero es concluyente en que no es posible el funcionamiento con menos de 60 personas, y tampoco que éstas pertenezcan al mismo programa.

## Matriz 4. Antecedente 4

Antecedente 4
Sánchez Mora Luisa Fernanda. (2010). Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Trabajo dirigido para optar al título de Administrador de Empresas. Universidad EAN. Bogotá, D.C.
El presente trabajo de grado contiene algunas aproximaciones prácticas para el diseño de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las cuales surgen del estudio, comprensión e interpretación de documentos que fueron la fuente de estudio del tema, como es el Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009, documentos producidos por el Ministerio de Educación, la

Secretaría de Educación, el SENA y textos escritos por Miguel Ángel

Maldonado entre otros, los cuales fueron enriquecidos con lecturas hechas sobre el tema en CINTERFOR para ampliar la comprensión del mismo.

Para llegar al resultado de éste trabajo, se fue delimitando el tema y plasmando lo que era de interés en el marco teórico, el que se fue interpretando con ejercicios que permitieron comprender cómo llegar a realizar algunas partes de los programas de formación laboral, que es lo que se propuso como objetivo en éste trabajo, esas partes tienen que ver con identificar los componentes estructurales de una competencia laboral para el diseño de programas de formación, a qué recurrir para construir el perfil de ingreso y egreso para el programa de formación por competencias laborales y cómo hacer el planeamiento curricular.

Llegando finalmente a presentar como ejercicio didáctico la forma como a través de los insumos del modelo de competencias laborales que promueve el SENA, se diseñan partes de los programas de formación para el trabajo y desarrollo humano que están contemplados en el Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 del Ministerio de Educación.

#### Hallazgos del aporte:

El presente resultado ha permitido confrontar y validar ideas que surgen de diferentes fuentes alrededor del tema. Igualmente, la investigación plasmada en el marco teórico, ha permitido rediseñar de manera didáctica algunas ideas relacionadas con el diseño de programas de formación laboral como se verá

seguidamente y llevaría a responder el problema planteado en esta monografía:

¿Cómo podría responder a las demandas del entorno una organización que inicie su proyecto en creación de empresas de formación para el trabajo y desarrollo humano o empresas que quieran reorientar el proyecto que tienen de formación para el trabajo y desarrollo humano a un sistema que permita que la gente se convierta en un ser empleable de manera permanente?

Recomienda la autora del trabajo estas así deberían iniciar su proyecto después de estudiar las necesidades de la población objetivo, conociendo como se diseñan pedagógicamente los programas, lo que a continuación se amplía con las aproximaciones que se establecen a dicha práctica.

#### Conclusiones:

Hay bastantes documentos sobre el tema de formación para el trabajo y desarrollo humano, que se han consolidado en libros, en Instituciones como El Sena, el MEN, la Secretaría de Educación, Cinterfor, Unesco y otras más que hay que saber cómo abordarla para integrarla a actividades profesionales, lo que conlleva tiempo, curiosidad y capacidad asociativa, como se muestra en el presente trabajo.

Las competencias laborales son un modelo de gestión normatizado que no solo facilita los procesos de formación, sino que puede orientar procesos de evaluación, selección, desarrollo humano y organizacional.

De acuerdo a lo estudiado el plan formativo para una institución educativa o una empresa se basa en la selección de campos del conocimiento que aplican a las funciones laborales y sociales, haciendo de ésta manera que realmente la educación

y el trabajo vayan alineados, dado que dichos programas deben diseñarse pensando en Clasificación Nacional de Ocupaciones. NCL sobre las que se diseñan los módulos en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, tienen vigencia. Eso supone que de acuerdo a cómo evolucionan las necesidades y desafíos tanto globales como particulares de un sector por ejemplo y aún de una organización, se pueden actualizar los elementos de competencia, sus criterios de desempeño, saberes requeridos en términos de conocimientos y comprensiones, rangos de aplicación y evidencias del desempeño.

Para finalizar hay que reconocer que la normatividad propuesta a partir de competencias laborales marca una nueva era en la formación para el trabajo. Este nuevo enfoque está dirigido a obtener resultados, en donde las evidencias de aprendizaje son la clave para poder evaluar al estudiante. Este es un enfoque que apunta a desarrollar en el aprendiz la teoría y la práctica como un todo. No se forma bajo ideales o el “deber ser”, sino con el objetivo de desarrollar competencias.





### **2.2.1 Formación para el Trabajo**

La formación para el trabajo y desarrollo humano es un proceso a través del cual las personas durante su vida van desarrollando las competencias laborales referidas a uno o varios oficios que le permiten realizar una actividad productiva. Al respecto Vera (2009), dice que “la formación para el trabajo tiene por objetivo realizar un análisis transversal de la formación para el trabajo destinada a los jóvenes en América Latina, a partir de los casos nacionales estudiados” (p. 13).

Para este análisis realizaron una descripción de la evolución que los modelos institucionales de formación para el trabajo han tenido en la región, luego analizaron la conformación actual de los sistemas nacionales, resaltando las tendencias que afectan la formación en los jóvenes y finalizaron con la clasificación de las diferentes dimensiones a forma de ensayo de la tipología para los sistemas nacionales de formación (Vera 2009, p. 3).

Vera (2009), cita a Casanova (1999) cuando exponen que “el escenario actual de la formación para el trabajo en los países de la región es producto de varias décadas de evolución, las cuales se ha visto influido por diversas tendencias del mundo del trabajo, el desarrollo de los sistemas educativos y las innovaciones tecnológicas” (p. 3). En el siguiente cuadro se pueden observar los sistemas nacionales de capacitación dirigidos a jóvenes en diferentes países.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Tipo de Formación / Programas		Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Perú	República Dominicana
Educación Formal (Modalidades Técnicas o Tecnológicas)	Nivel Secundario	Educación secundaria técnica	Educación técnica profesional de nivel medio (integrada, concomitante y posterior a la educación general)	Educación secundaria técnico profesional	Educación secundaria técnica	Educación secundaria técnica: bachilleratos tecnológicos y estudios técnicos profesionales	-	Educación secundaria técnico profesional
	Nivel Superior No Universitario	Tecnicaturas Superiores (2 a 3 años)	Educación profesional tecnológica (3 años)	Carreras de nivel Técnico (2 a 3 años) y Profesional (4 años)	Carreras de nivel técnico profesional (2 a 3 años) y tecnólogo (3 a 4 años)	Tecnicaturas Superiores (2 años)	Carreras de nivel Técnico (2 años) y Profesional Técnico (3 años) y Profesional (3 a 5 años)	Carreras de nivel Técnico Superior (2 años) y Tecnólogo (4 años)
Educación no formal (Formación Profesional)	Instituciones del modelo IFP	-	Sistema S: SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, SEBRAE y SESCOOP	-	SENA	-	SENATI, SENCICO, INICTEL y CENFOTUR	INFOTEP
	Otros sistemas de formación profesional	Centros de formación técnica	Escuelas técnicas federales y estatales	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	-	Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) e Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT)	Centros de Entrenamiento Tecnológico Productivo (CETPRO)	Centros Operativos del Sistema (COS)
	Programas públicos de formación profesional	Proyectos Sectoriales de Calificación	Plan Nacional de Calificación (PNQ)	SENCE (Capacitación en empresas y programas sociales)	-	Programa de Apoyo a la Productividad (PAP)	-	-
Programas públicos de formación dirigidos a los jóvenes		Jóvenes con más y mejor trabajo	ProJovem	Jóvenes Bicentenario	Jóvenes en Acción y Jóvenes Rurales	Becate (no exclusivo para jóvenes)	Projooven	Juventud y Empleo
Contrato de aprendizaje legislado		Ley 25.013 (Reforma Laboral)	Leyes 5.452, 10.097, 11.180 y 11.788	Leyes 19.765, 19.765 y 19.967 (Estatuto de Capacitación y Empleo)	Ley 789 (Reforma Laboral)	-	Ley 28.518 (Modalidades Formativas Laborales)	Ley 16 (Código de Trabajo) y Resolución 20 (Reglamento del Contrato de Aprendizaje)
Sistema de competencias laborales		Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional (MTEySS- Unidad Técnica de Certificación de Competencias)	-	Sistema Nacional de Formación Continua (Chile Califica)	Sistema Nacional de Formación para el Trabajo	Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER)	-	-
Observatorio Laboral		Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)	Observatorio del Mercado de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Empleo)	Futuro Laboral (Ministerio de Educación)	Dos observatorios laborales (Ministerio de Educación y SENA)	Observatorio Laboral (Secretaría de Trabajo y Previsión Social)	Observatorio Socio Laboral (Instituciones Regionales)	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (Secretaría de Estado de Trabajo)

Figura 5. Sistemas nacionales de capacitación dirigidos a jóvenes en diferentes países

Fuente: Vera (2009, p. 19).

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

En Colombia al igual que Brasil, Perú y República Dominicana se cuenta con Instituciones del modelo IFP, en el caso de Colombia el “SENA” que acredita la educación para el trabajo y desarrollo humano, pero no cuenta con otros sistemas de formación profesional como si lo hacen los demás países, tampoco existen en el país programas públicos de formación profesional, como se puede observar en el cuadro anterior, cada país ha promulgado las leyes que apoyan y certifican la educación formal e informal.

Lo anterior en cierta manera incide para que en Colombia las personas que por cualquier circunstancia no pueden ingresar a una Universidad pública o al SENA, no cuentan con más opciones de capacitación, redundando por consiguiente en falta de oportunidades para acceder a un empleo calificable y estable.

### **2.2.2 El sistema educativo**

La educación ha mejorado con respecto a la formación para el trabajo de la población joven en varios países, esto porque y como lo dice Vera (2009), “la organización del sistema educativo tiene características propias en cada país, pero en todos los casos existe un tronco común, habitualmente denominado educación formal o general, organizado en forma graduada y por niveles educativos que conducen a diferentes titulaciones” (p. 20).

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

De igual forma se han establecido diferentes modalidades de educación a nivel técnico y tecnológico, además de una oferta de servicios como lo dice Vera (2009), “por fuera de la educación formal que incluyen propuestas más flexibles y de menor duración, donde la formación para el trabajo ocupa un lugar relevante” (p. 20).

Teniendo en cuenta los aportes de los diversos autores frente a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, se puede rescatar la importancia de los entes gubernamentales, el Ministerio de Educación Nacional (MEN), Viceministerio de Educación Superior, gerentes, docentes, entre otros, frente al tema que atañe a la educación y el futuro del país.

En primer lugar, se evidenciará referencias de docentes investigadores que, por medio de publicaciones en medios digitales universitarios, han compartido sus estudios con relación a la Educación para el Trabajo, y por otra parte se destacan valiosos aportes de docentes y gerentes que participaron en el desarrollo del II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, realizado en Cartagena el 12 y 13 de diciembre de 2013. A continuación, las siguientes reflexiones:

Se observa un análisis enriquecedor cuando Polanco (2006), expone sobre cinco dimensiones importantes para referirse a las bases teóricas de la educación para el trabajo; “entendido como una necesidad de subsistencia, de sociabilidad, de expresión del hombre y de la autorrealización de nuestra vida personal y profesional” (23); esto a su vez se podría relacionar con los aportes de Torres (2009), cuando afirma que, “el

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

ser humano es dimensional y cada uno de manera diferente, de acuerdo al contexto en que se encuentra se desarrolla, ella resalta ocho dimensiones entre ellas, físicas, biológicas, cognitiva, social, espiritual, entre otras. Estas se desarrollan de manera ordenada y se originan en la búsqueda del mejoramiento de bienestar” (p. 12).

Por otro lado, el profesor Calderón (2002), habla de “conservar el poder con los avances científicos y tecnológicos, las reformas y cambios de la información y la comunicación para un nuevo mundo, el de la sociedad del conocimiento” (p. 8); este pensamiento es compartido con Torres (2009) cuando dice: “el mundo es un lugar avanzado por la ciencia, la técnica y la investigación” (p. 14).

También es de resaltar a la docente Caicedo (2010), quién hace “un enfoque sobre la integración y la solidaridad entre los pueblos Iberoamericanos y la transformación para el personal de apoyo en educación inicial”, lo cual puede encaminar a la pedagogía crítica y educación no formal de Gallego (2012), el cual le apuesta a que “la escuela tiene que ser algo más, buscar caminos de relación entre pedagogía crítica, pedagogía social, educación no formal, emancipación, educación para el trabajo y el desarrollo humano” (p. 5).

Estos teóricos son de fundamental importancia para éste proyecto, porque a partir de ellos se ha enriquecido la visión y también la misión hacia la estructura de la propuesta de educación para el trabajo y desarrollo humano dirigido a la población afro y así ofrecerles mejores oportunidades para los jóvenes, nuevas perspectivas

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

laborales y así mitigar como lo dice Jurado (2013) de alguna forma las secuelas del “conflicto armado, pobreza y problemas de desigualdad a través de la educación que nos da respuesta para un mejor país” (p. 6).

### 2.2.3 Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Para establecer puntos de comparación y posibles caminos en la construcción de modelos de educación para el trabajo y desarrollo humano, durante la exposición del II Foro Nacional o (2013), se realizó un contraste con relación a la franja en la educación terciaria, de los siguientes países:

- **México:** Es un referente para el mundo después de 1917, cuando se detuvo la revolución, es decir, cuando se llegó al acuerdo de la reforma agraria, el proyecto educativo de este país fue decisivo para sostener lo que había ocurrido en dos décadas. Las particularidades de sistema mexicano es su carácter dual entre el sector privado y ministerio público para definir competencias asociadas el mundo laboral. Trabaja para que sus egresados sean capaces de laborar en cualquier empresa o institución nacional o internacional, con base en un modelo educativo basado en competencias laborales certificadas, diseñadas en conjunto con los sectores productivos, cuyos principios son la calidad para la competitividad.
- **Brasil:** Por ser el país latinoamericano que en procesos económicos ha logrado avanzar de manera significativa, pero sobre todo el que haya logrado disminuir

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

en un índice muy significativo los niveles de pobreza, que haya logrado avanzar hacia un país de clases medias, un proceso que atañe como la educación, contribuye a ese proyecto político de un país como Brasil. Restituye la figura de la educación técnica integrada a la enseñanza media, con matrícula única e incremento de la carga horaria del plan de estudios. Tiene el objeto de cumplir simultáneamente con las finalidades de formación general y preparación para el ejercicio de las profesiones técnicas. Al mismo tiempo, se fija el requisito de la previa aprobación del nivel medio de la enseñanza para la obtención de la certificación técnico profesional de nivel medio.

- **Francia:** Es un país que ha liderado las reflexiones sobre la educación, desde el renacimiento hasta ahora, aunado a las implicaciones de un mundo industrializado que inicia una concepción de educación incluyente multirracial y multicultural.
- **Argentina:** Garantiza una formación que promueva en sus egresados capacidades para la apropiación permanente de nuevos conocimientos, para la inserción en el mundo del trabajo y para la participación de la vida ciudadana. Promueve el acceso a conocimientos y el desarrollo de habilidades profesionales para la inserción en áreas ocupacionales amplias y significativas. Procura responder a las demandas y necesidades del contexto socio productivo en el cual se desarrolla, con una mirada integral y prospectiva que exceda a la preparación para el desempeño de puestos de trabajo u oficios específicos y habilite para



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

ingresar a cualquier tipo de oferta de estudios superiores El título de egreso es «técnico» con mención en la modalidad.

- **Alemania:** Es un país que se preocupó por orientar los procesos educativos en relación con el sentido de la vida, de lo que se aprende en la escuela, de todos los referentes que proporciona sobre como formar en los oficios y como de manera temprana se va orientando al niño hacia una determinada perspectiva en la vida. Desde la década del 70 el concepto de la educación dual y con visión a la formación profesional y por competencias está orientada a la complementariedad de la formación empresa-estado. Los aprendices (estudiantes escuela Secundaria II) cuentan con la oportunidad única de relacionar los conocimientos teóricos de la escuela con las prácticas en una empresa.

Durante toda la formación están integrados en la empresa y así aprenden cómo están organizados todos los procesos. Después de la formación existe la posibilidad de ser contratados por la empresa donde se ha realizado la formación y conseguir un puesto fijo. Durante las prácticas pueden identificar si es o no el trabajo adecuado (orientación profesional) para seguir en el futuro. Desarrolla proyecto «cadenas de Formación» apoya a estudiantes en la transición de la escuela al mundo del trabajo. Existe la Agencia Alemana de Empleo Federal, quien conjuntamente con el sector privado busca aprovechar todo el potencial en el mercado de la formación laboral: campaña «formación prácticamente imbatible».

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- **Singapur:** Los países asiáticos han venido reposicionado su economía, se toma como referente la prueba PISA, la aplicación de la prueba permite la ubicación de la cúspide a los países asiáticos, sin embargo, la prueba PISA no puede ser un único criterio para hablar de calidad. El sistema educativo de este país se ha destacado en la última década por sus altos estándares de calidad y resultados destacados en pruebas a nivel internacional. Algunas de sus características son:
  - ✓ Holístico: Se preocupa por la salud física, mental y social; aprendizaje para la vida, inculca valores y compromisos.
  - ✓ Bilingüe: se destaca la importancia de la lengua madre y del inglés como idioma de instrucción.
  - ✓ Se valora y apoya el trabajo docente: La carrera docente es fundamental, pues se ha identificado que es la clave para mejorar paulatinamente y para ascender, por ello la remuneración es apropiada y existen muchas posibilidades para mejorar el nivel de formación.

Otros aspectos a resaltar en el estudio comparativo en los diferentes sistemas educativos estudiados son:

- a) La autoevaluación que se percibe en estos países como una actividad inherente a los procesos de desarrollo de los planes de estudios que se proponen en la formación para el trabajo.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- b) La autoevaluación conduce a la acreditación, considerada inherente al proceso de formación y a la institución misma.
- c) La investigación e innovación son dos referentes latentes en estos sistemas educativos. Existen componentes importantes para el desarrollo de la investigación y sobre todo para lograr nuevos escenarios que relacionan el contexto, la formación y la productividad del país.

Además de la importancia del aprendizaje, se resaltan las competencias, la autoevaluación, acreditación y la investigación e innovación. La educación post media es una estructura del sistema educativo que identifica y caracteriza las salidas del ciudadano en los distintos ámbitos de formación que se complementan entre sí desde:

- Aprendizaje y desarrollo infantil
- De la primaria a la secundaria
- La educación postsecundaria y la educación de adultos
- El desarrollo de habilidades.

#### **2.2.4 Sistema de educación dual**

Es una Formación Profesional que combina el aprendizaje en una compañía y en una Berufssakademie (Centro de formación profesional). Este sistema es práctico en muchos países, especialmente en Alemania, Australia, Herzegovina, Croacia, Serbia, Esclavonia, Macedonia, Montenegro y Suiza; también en Dinamarca, países bajos y Francia. Desde hace unos años este modelo se ha expandido al del resto del mundo en países como China, Colombia y Chile.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

A comienzos de la década de los 60, con el inicio de la integración europea y la globalización, las empresas requirieron nuevos profesionales y exigieron cambios radicales en la formación superior no universitaria en aspectos como:

- Mayor integración entre la teoría y la práctica
- Participación de las empresas en los currículos
- Menor tiempo de estudio
- Formación profesional para la demanda real.

La enseñanza terciaria comprende los centros de enseñanza superior de carácter universitario (Hochschule), así como las instituciones que ofrecen estudios de formación profesional, que son Academia Profesional (Berufsakademie) o escuela profesional (Berufsschule). El sistema de Formación profesional comprende cuatro subsistemas, la preparación, la formación profesional inicial, la formación continua y la re-adaptación profesional.

- La Preparación a una formación profesional se dirige a gente joven que no han encontrado ningún puesto de formación profesional o que todavía no se encuentran en condiciones para una formación profesional. A base de una cualificación en módulos de diferentes profesiones se les transmite conocimientos básicos de la capacidad de actuación profesional.

- La Formación profesional inicial transmite sistemáticamente todos los conocimientos y habilidades técnicos necesarios para un ejercicio profesional cualificado. Así la inserción en la vida profesional es facilitada y se adquieren las experiencias profesionales necesarias. La formación profesional está dividida en la formación profesional básica y la formación profesional especializada técnica.
- La ley de formación profesional contiene el reglamento general de la formación profesional. La mayoría de las profesiones se pueden continuar con un programa de ampliación de los conocimientos adquiridos en la formación inicial para conseguir desde el título de técnico (Techniker) hasta el de maestro (Meister), obteniendo el título de maestro de artesanía (Handwerksmeister) o maestro industrial (Industriemeister) que permiten llegar a un Nivel profesional más alto (Aufstiegsfortbildung). Por norma general, para obtenerlo hay que hacer un curso de preparación (Lehrgang), que se lleva a cabo paralelamente al trabajo en la mayoría de los casos, y aprobar los exámenes de cualificación, organizados por las cámaras de artesanos, de industria o de comercio correspondientes. Además, desde 2012 los títulos de técnico alemán están al mismo nivel que un grado universitario.
- La Formación continua profesional sirve para mantener y ampliar las existentes cualificaciones profesionales. Tal modo asegura conservar el puesto de trabajo y sirve para la adaptación a las exigencias modificadas de cualificaciones, así

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

como al trato con las nuevas tecnologías. Generalmente es requisito imprescindible para el ascenso profesional y la fundación de una empresa propia. Los profesionales con formación profesional también tienen la posibilidad de ampliar sus conocimientos a lo largo de su carrera profesional optando a cursos de perfeccionamiento (Anpassungsfortbildung). En la mayoría de los casos, el derecho al perfeccionamiento de los conocimientos específicos está reglado en los convenios colectivos correspondientes a la profesión. Además, existe el derecho a pedir vacaciones de formación, es decir, librar en el trabajo para hacer cursos de perfeccionamiento.

- La Re-adaptación profesional capacita para ejercer otra actividad profesional. Así sirve para mejorar la situación profesional del individuo, así como también las posibilidades en el mercado laboral.

### **2.2.5 Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SENA.**

El *SENA*, se define como una estructura funciona, articula e integra gremios, empresas, centros de educación y desarrollo tecnológico, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, instituciones de educación media, técnica, profesional y tecnológica, con entidades gubernamentales, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país, mediante procesos de normalización, formación, evaluación y certificación de las competencias laborales de las personas, en un contexto de aprendizaje permanente.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

De acuerdo a la descripción planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El Sistema vincula un conjunto de entidades que ofrecen formación técnica, tecnológica y de formación profesional; para la estructuración de la respuesta de formación, a partir de la identificación y definición de normas nacionales de competencia laboral, en procesos concertados de los actores sociales del país. Actúa en forma sistémica para:

- Hacer congruentes las ofertas de formación de las entidades que forman parte del sistema.
- Articular sistemática y eficazmente la oferta, con las necesidades del mundo del trabajo.
- Articularse con el sistema educativo formal, estableciendo mecanismos transparentes de equivalencias y homologaciones.

Está integrado por los sistemas de Normalización de competencias, Formación por competencias y Evaluación y Certificación.

**Factores clave:**

- Utilización de la formación por competencias.
- Articulación con la educación formal.
- Desarrollo de una metodología de identificación de competencias.
- Nuevas metodologías de trabajo por competencias.
- Participación de actores sociales.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

**Evaluación:** No se cuenta con información

**Resultados:** 68 estudios de caracterización sectorial, 68 mapas funcionales y 2.311 normas de competencia laboral en 515 titulaciones.

## 2.3 Marco Conceptual

**Las competencias laborales** comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior

**¿Qué son poblaciones vulnerables?** Los factores que dan origen a la desigualdad pueden ser de orden histórico, económico, cultural, político y biológico (agentes cognitivos, físicos, sensoriales, de la comunicación, emocionales y psicosociales). La vulnerabilidad se refiere específicamente a poblaciones que presentan las siguientes condiciones:

### **Institucionales:**

- Poca o nula presencia del o en el Estado o acceso a los servicios que éste debe prestar.



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- Carencia de un desarrollo institucional a nivel local y regional que atienda las necesidades básicas de las poblaciones.
- Dificultades de comunicación y relaciones de dependencia y desequilibrio con la economía de mercado.
- Asentamientos en zonas de difícil acceso y de alto riesgo, rurales dispersas o urbano marginales.

### **Ambientales y del entorno**

- Ausencia de manejo sostenible del medio ambiente, deterioro de ecosistemas por fenómenos de extracción indiscriminada de recursos naturales.
- Presencia de cultivos ilícitos que degrada los ecosistemas intensificando todo tipo de problemas económicos, sociales y culturales.
- Presencia de condiciones de extrema pobreza.
- Expansión de situaciones de violencia armada y desplazamiento forzoso.
- Para zonas de frontera, factores como la falta de documentación y el contrabando

### **Salud**

- Problemas graves de seguridad alimentaria.
- Problemas de desnutrición y anemia.
- Altos índices de mortalidad, que afectan especialmente a niños y niñas, mujeres y ancianos.

## **Culturales**

- Situación de discriminación o riesgo de extinción no sólo en términos biológicos sino sociales y culturales, como poblaciones y como individuos.
- En el caso de las poblaciones étnicas, la vulnerabilidad está relacionada con las afectaciones a la integridad y a la capacidad de pervivir y transformar condiciones de vida y lograr legitimidad en su interacción con el resto de la sociedad, sin perder su cohesión, autonomía e identidad.

## **Educativas**

- Bajos índices de escolaridad y de eficiencia interna.
- Dificultades frente a los procesos de aprendizaje.
- La condición de vulnerabilidad de estas poblaciones conforma un universo de problemáticas particulares a las que se les deben buscar mecanismos para su superación, partiendo por brindarles un servicio educativo pertinente con políticas específicas que permitan su acceso y permanencia en el sistema y que conlleven a vincularlas a un crecimiento económico sostenible que mejore su calidad de vida.
- La vulnerabilidad marca el derrotero de las acciones que desde el servicio educativo se deben priorizar para orientar las actividades concernientes a la formulación de políticas, procesos de mejoramiento institucional, distribución y

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

asignación de recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros, que generen las oportunidades para superar esta situación.

**Entre los principios para superar la vulnerabilidad se encuentran:**

- **Corresponsabilidad:** la superación de la situación de vulnerabilidad es una acción que conjuga la responsabilidad de los individuos, de las familias, la comunidad, la sociedad y el Estado.
- **Participación:** la acción educativa promueve y reconoce la participación activa de los distintos actores, fortaleciendo la formación de ciudadanos comprometidos con el desarrollo social y humano.
- **Equidad:** la acción educativa otorga igualdad de oportunidades a todos, generando inclusiones y permitiendo superar cualquier tipo de discriminación.
- **Reconocimiento:** la socialización de los esfuerzos de las instituciones o centros educativos y docentes que implementan experiencias significativas encaminadas a brindar una educación pertinente a las poblaciones vulnerables, debe enriquecer el trabajo de los pares en otras zonas del país.
- **Multiculturalidad:** la escuela y el aula son centros de confluencia pluricultural y multiétnica y los procesos educativos deben fortalecer las culturas que allí se expresan y promover el respeto por la diferencia.
- Son las entidades territoriales donde se desarrollan estas acciones que además de regirse por los principios enunciados, deben tener en consideración que las poblaciones vulnerables tienen un alto grado de complejidad, delimitado por las

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

variables de género y edad, donde niños, niñas, y jóvenes, mujeres y hombres ejercen los mismos derechos, en diferentes contextos y con distintas necesidades.

**Fundación:** Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.

Se rigen por voluntad del fundador, por sus Estatutos y, en todo caso, por la Ley. Las fundaciones deberán perseguir fines de interés general, como pueden ser, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, desarrollo tecnológico, entre otros.

**Afrodescendientes:** Hombres y mujeres que poseen la piel negra o la piel melanina o la piel ébano, somos descendientes de las personas de las naciones y culturas de los países africanos que, desde 1510, Cédula Real del 22 de enero, por cerca de 400 años, fueron arrancadas de sus hogares y comunidades, para ser secuestradas y esclavizadas durante la vigencia de la Institución Española y Europea de la Esclavitud de los africanos a América.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

**Oportunidad:** Hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

**Calidad de vida:** Es utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Este concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas, es decir, establecer el nivel de calidad de vida de las poblaciones a través de la observación de datos específicos y cuantificables, así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida.

**Víctima del conflicto:** aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

**Discriminación:** Es hacer distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, etc. Generalmente se le da a este término una connotación negativa, en la medida en que se trata despectiva o se perjudica a determinados grupos sin medir justificativo racial. No obstante, es posible

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

hablar de una discriminación positiva cuando se trata con preferencias a algunos grupos sin perjudicar a otros y cuando se señalan sus necesidades y problemas con la finalidad de ayudarlos.

**Inclusión:** se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busca a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad puede ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo desde el punto de vista económico, educativo, etc. Otra forma de promover la inclusión social lo ofrece la existencia de igualdad en lo que respecta a la oferta educativa.

**Estudio de Factibilidad.** Es aquel que determina si la idea del proyecto se puede desarrollar teniendo en cuenta la unión de varios estudios como lo son el de mercado, el técnico, el administrativo, legal, estudio financiero y económico, resumen ejecutivo que a su vez son la sumatoria del plan de negocio.

Según la revista Dinero (20139, “el estudio de factibilidad reúne en un documento único toda la información necesaria para evaluar un negocio y los lineamientos generales para ponerlo en marcha. Presentar este estudio es fundamental para buscar financiamiento de los socios e inversionistas y sirven como guía para los que están frente a la idea de negocio”. Dentro del presente proyecto este estudio se realizará a través de la implementación de una encuesta a 50 personas afro y 15 comerciantes del sector de Britalia con las cuales se pretende conocer y recolectar datos específicos sobre el interés de las mismas por requerir capacitación y formación para el trabajo y

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano  
desarrollo humano. Los aspectos que contempla un estudio de factibilidad se relacionan a continuación:

Matriz 5. Aspectos contemplados en el estudio de factibilidad

Categoría	Fundamentos	Gestiones
Operativo	Se tienen en cuenta los elementos fundamentales para la puesta en marcha de la Institución educativa para el trabajo y desarrollo humano, partiendo de los intereses y necesidades de los afiliados a Forfuturo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento humano</li> <li>• Servicios prestados</li> <li>• Jornada</li> <li>• Modelo pedagógico</li> <li>• Análisis de la competencia</li> </ul>
Técnico	Relacionado con los procesos, el conocimiento y la estructura organizacional del proyecto para la puesta en marcha de la Institución Educativa Forfuturo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tamaño del proyecto</li> <li>• Localización del proyecto</li> <li>• Ingeniería del proyecto</li> <li>• Estructura organizacional - Organigrama</li> <li>• Carta descriptiva</li> <li>• Propuesta</li> </ul>
Financiero	Establecer la viabilidad financiera del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de costos</li> <li>• Inversión</li> <li>• Financiamiento</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

## 2.4 Marco legal

Matriz 6. Marco legal

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
Congreso de la República Constitución política de Colombia. 1991	Art. 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (p.5).
	Art. 26	Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. (Constitución Política de Colombia, 1991, p.6).
Ministerio de Educación Nacional Ley 115 de 1994	Art. 1	“Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”
	Cap. 2 Artículo 197	Para los docentes contratados por escalafón en el sector privado, su salario no puede ser inferior al señalado para igual categoría a quienes trabajen en el sector oficial.



## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
Ministerio de Educación Nacional Decreto 1075 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.  Parte 6 Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Título 1  Adopción de la reglamentación  Artículo 2.6.1.1	<b>Adopción.</b> Adóptense como reglamentación para la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio público de educación para el trabajo y el desarrollo humano las siguientes disposiciones.
	Título 2  Aspectos generales  Artículo 2.6.2.1	<b>Objeto y ámbito.</b> El presente Título tiene por objeto reglamentar la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
	Artículo 2.6.2.2	<b>Educación para el trabajo y el desarrollo humano.</b> La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.  Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
	Artículo 2.6.2.3	<p><b>Objetivos.</b> Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.</li> <li>2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.</li> </ol>
	Título 3 Organización de las instituciones educativas	Naturaleza y condiciones de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Se entiende por institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, toda institución de carácter estatal o privada organizada para ofrecer y desarrollar programas de formación

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
	Artículo 2.6.3.1.	<p>laboral o de formación académica de acuerdo con lo establecido en la Ley 115 de 1994.</p> <p>La institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano para ofrecer el servicio educativo debe cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tener licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial.</li> <li>2. Obtener el registro de los programas de qué trata el presente Título.</li> </ol>
	Artículo 2.6.3.2.	<p>Licencia de funcionamiento. Se entiende por licencia de funcionamiento el acto administrativo mediante el cual, en el ámbito de su jurisdicción, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada en educación, autoriza la creación, organización y funcionamiento de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de naturaleza privada.</p> <p>La licencia de funcionamiento se otorgará por tiempo indefinido, sujeta a las condiciones en ella establecidas.</p> <p>Parágrafo 1°. Para todos los efectos, la autorización oficial otorgada a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano bajo la vigencia del Decreto 114 de 1996, hará las veces de la licencia de funcionamiento de que trata el presente Título.</p> <p>Parágrafo 2°. La personería jurídica de las instituciones de educación superior otorgada por el Ministerio de Educación Nacional, sustituye la</p>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		licencia de funcionamiento de que trata este artículo.
	Artículo 2.6.3.4.	<p>Solicitud de la licencia de funcionamiento. El interesado en crear una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado debe solicitar licencia de funcionamiento a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada de la jurisdicción que corresponda al lugar de prestación del servicio, con la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre propuesto para la institución. No podrá adoptarse un nombre, sigla o símbolo distintivo o cualquier otro tipo de denominación o identificación institucional que induzca a confusión con las instituciones de educación superior.</li> <li>2. Número de sedes, municipio y dirección de cada una.</li> <li>3. Nombre del propietario o propietarios. Cuando se trate de personas jurídicas se deberá adjunta el certificado de existencia y representación legal.</li> <li>4. Los principios y fines de la institución educativa.</li> <li>5. El programa o programas que proyecta ofrecer, estructurados de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.6.4.8. de este Decreto.</li> <li>6. El número de estudiantes que proyecta atender.</li> <li>7. Identificación de la planta física. El peticionario deberá adjuntar copia</li> </ol>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		<p>de la licencia de construcción.</p> <p>Parágrafo. Si transcurridos dos (2) años contados a partir de la expedición de la licencia de funcionamiento, la institución no hubiere iniciado actividades académicas se procederá a su cancelación.</p>
	Artículo 2.6.3.7.	<p>Participación. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano establecerán en su proyecto educativo institucional la participación de la comunidad educativa y del sector productivo en el diseño y evaluación de los planes de estudio, la adopción del manual de convivencia y en el reglamento de formadores.</p>
	<p>Título 4</p> <p>Programas de formación</p> <p>Artículo 2.6.4.1.</p>	<p><b>Programas de formación.</b> Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.</p> <p>Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe</p>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.
	Artículo 2.6.4.4.	<b>Requisitos para ingresar a los programas.</b> Son requisitos para el ingreso a los diferentes programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano los que señale cada institución de acuerdo con el programa que va a desarrollar y el perfil ocupacional de egreso.
	Artículo 2.6.4.8.	<b>Requisitos para el registro de los programas.</b> Para obtener el registro de un programa la institución prestadora del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano deberá presentar a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada un proyecto educativo institucional.
	Artículo 2.6.6.1.	<b>Publicidad.</b> Las instituciones que ofrezcan el servicio de educación para el trabajo el desarrollo humano, deben mencionar en la publicidad y material informativo sobre cada programa que ofrezcan, el número del acto administrativo del respectivo registro y la clase de certificado que van a otorgar.
	Artículo 2.6.6.2.	<b>Costos educativos.</b> Las instituciones que ofrezcan programas para el trabajo y el desarrollo humano fijarán el valor de los costos educativos de cada programa que ofrezcan y la forma en que deberán ser cubiertos

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		por el estudiante a medida que se desarrolla el mismo.
	Artículo 2.6.6.8.	<b>Educación informal.</b> La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.  Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
Decreto 1075 de 2015. Capítulo 5 Servicios educativos especiales	Sección 3 Educación de adultos Subsección 1 Aspectos generales Artículo 2.3.3.5.3.1.1. Alcance.	La educación de adultos, ya sea formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano o informal hace parte del servicio público educativo, y se regirá por lo dispuesto en la Ley 115 de 1994, sus decretos reglamentarios, en especial el Decreto 1860 de 1994, en la manera en que queda compilado en el presente decreto, y la presente Sección.
	Subsección 6  Organización y	Requisitos. Las instituciones educativas o centros de educación de adultos que exclusivamente ofrezcan programas de educación formal dirigidos a la población adulta en los términos establecidos en la presente Sección, para prestar este servicio deberán cumplir con los siguientes

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
	funcionamiento  Artículo 2.3.3.5.3.6.1.	requisitos:  1. Obtener la licencia de funcionamiento o el reconocimiento de carácter oficial.  2. Tener un proyecto educativo institucional.  3. Disponer de una estructura administrativa, una planta física y medios educativos adecuados.
Corte Constitucional 2001	C-673	Establece que los establecimientos privados no están obligados a contratar exclusivamente educadores escalofonados
Presidencia de la República Decreto 172 de 2014	Art. 1°.	A partir del 1o de enero de 2014, la asignación básica mensual máxima de los distintos grados del Escalafón Nacional Docente correspondientes a los empleos docentes y directivos docentes al servicio del Estado que se rigen por el Decreto-ley 2277 de 1979,
	Art.3	A partir del 1o de enero de 2014 el instructor de INEM o ITA que se encuentre escalafonado, devengará la asignación básica mensual que corresponda a su grado en el escalafón nacional docente, de acuerdo con la escala establecida
	Art. 197	El salario que devenguen los educadores en establecimientos privados no podrá ser inferior al ochenta (0% del señalado para igual categoría, a



## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Nombre/ año Entidad que promulga	Artículos Pertinentes	Síntesis
		quienes laboren en el sector oficial. La misma proporción regirá para los educadores por horas.
Corte suprema de Justicia, sala de casación laboral	Sentencia febrero 14 de 1997	Se estableció que los contratos de docentes privados pueden ser por un periodo mayor o menor a los diez meses establecidos en el código sustantivo del trabajo, cuando las partes así lo acuerden.
Ministerio de Educación Nacional 2008	Guía N°. 29	Contiene la verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas para el trabajo y el desarrollo humano y establece los requisitos para personal docente y administrativo.
Alcaldía Mayor de Bogotá POT 2013	Artículo 321	<b>Modificaciones internas:</b> Se permite la modificación de los espacios internos en los inmuebles, siempre y cuando se mantenga la estructura espacial original del inmueble en relación con: disposición de accesos, halls, circulaciones horizontales y verticales. Se permite la utilización del área al interior de las cubiertas inclinadas como espacio habitable, siempre y cuando no haya modificaciones volumétricas de ni de sobre-elevaciones.

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

La revisión y análisis de las normas, leyes, decretos y demás relacionadas en la matriz anterior, ofrecen las bases legales para direccionar el buen funcionamiento de la Institución Educativa Forfuturo, puesto que las acogerá y cumplirá para así poder ofrecer una educación de calidad a la población afro y desplazados afro del barrio Britalia.

#### **2.4.1 Cámara de Comercio de Bogotá**

La *Cámara de Comercio de Bogotá* es una institución privada sin fines de lucro que se encarga de administrar los registros mercantiles de las empresas y sociedades que se crean en Bogotá D.C. y que, por lo tanto, representa los intereses del sector empresarial y de la sociedad en general. Promueve el crecimiento económico en la ciudad, promueve la competitividad y además el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y empresarios de Bogotá. Además, otorga formalidad a la actividad económica, fortalece el desarrollo empresarial.

- **Documentos necesarios para registrarse como Persona Jurídica ante la CCB:**
  - ✓ Original del documento de identidad.
  - ✓ Formulario del Registro Único Tributario (RUT) (ver detalle en el paso 3).
  - ✓ Formularios disponibles en las sedes de la CCB o a través de la web.
  - ✓ Formulario Registro Único Empresarial y Social (RUES).

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- ✓ Carátula única empresarial y anexos según corresponda (persona natural, persona jurídica, establecimiento de comercio o proponente).
- ✓ Formulario de registro con otras entidades.

- **Documento de Constitución:**

- ✓ *Minuta de constitución:* Por documento privado, si la empresa a constituir posee activos totales por valor inferior a quinientos (500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes o una planta de personal no superior a diez (10) trabajadores y no se aportan bienes inmuebles. Ver Ley 1014 de 2006 de fomento a la cultura del emprendimiento.

Nota: Independientemente del valor de los activos o de la planta de personal, también podrá constituir su empresa por documento privado a través de la figura de Sociedad por Acciones Simplificadas con las formalidades que establece la Ley 1258 de 2008.

La empresa unipersonal puede constituirse igualmente por documento privado, indistintamente de sus activos o su planta de personal, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 72 de la Ley 222 de 1995. Tenga en cuenta que el documento privado debe contener presentación personal de todos los socios o accionistas ante notaría o en una de nuestras sedes al momento de presentarlo para registro.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- ✓ *Escritura pública:* En cualquier notaría, sin importar el valor de los activos o el número de trabajadores, según lo establecido en el artículo 110 del Código de Comercio.

Cuando se aporten bienes inmuebles, el documento de constitución deberá ser por escritura pública, el impuesto de registro deberá ser cancelado en oficina de instrumentos públicos y presentar copia del recibo o certificado de libertad que acredite la inscripción previa de la escritura pública en esa oficina, al momento de presentar los documentos.

Diligenciamiento de formularios para formalizar su empresa

- ***Diligencie los siguientes formularios.*** Puede descargarlos u obtenerlos en las sedes de la CCB o SUPERCADE:
  - ✓ Formulario Registro Único Empresarial y Social (RUES).
  - ✓ Carátula única empresarial y anexos según corresponda (Persona Natural, Persona Jurídica, Establecimiento de Comercio o Proponente).
  - ✓ Formulario adicional de registros en otras entidades. Con este formulario, la CCB envía la información a la Secretaría Distrital de Hacienda con el propósito de llevar a cabo la inscripción en el Registro de Información Tributaria (RIT) siempre y cuando las actividades que va a realizar, se lleven

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

a cabo en Bogotá y estén gravadas con el Impuesto de Industria y Comercio (ICA).

- ***Al diligenciar formularios, tenga en cuenta:***

- ✓ Verificar que el nombre registrado en el formulario del RUT sea idéntico al registrado en el Formulario Registro Único Empresarial y Social (RUES) y al Formulario adicional de registros en otras entidades.
- ✓ Revisar que el número de teléfono registrado en el formulario del RUT sea idéntico al registrado en el formulario del RUES y al formulario adicional de registro con otras entidades.

- ***Registro Matrícula Mercantil CCB-:*** Presentar todos los documentos en una de las sedes CCB y pague los derechos de Matrícula correspondientes a las Tarifas de los Registros Públicos 2016. Conozca la forma en que le apoyamos en su proceso de formalización empresarial.

### **3. Metodología**

La metodología señala Castillo (2004), contempla las estrategias, procedimientos, actividades y medios requeridos para cumplir los objetivos propuestos y dar respuesta al problema planteado, es decir, para pasar del estado actual al estado deseado del problema. (p. 65).

#### **3.1 Enfoque**

La presente investigación se orienta bajo el enfoque cualitativo, el cual estudia el comportamiento en su ámbito natural, y se propone develar el significado del comportamiento más que su cuantificación, se basa en la utilización del lenguaje verbal y no recurren a la cuantificación.

- Recolección de datos sin medición numérica.
- Busca descubrir o afinar preguntas de investigación.

A través de este enfoque se podrá hacer descripciones detalladas de las situaciones, percepciones, intereses, necesidades y oportunidades que tiene la población afro afiliada a Forfuturo sobre los beneficios que les generará al capacitarse para el trabajo y el desarrollo humano.

De igual forma el método en el que está inmersa es el descriptivo, puesto que a través de esta se puede definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio,

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano por medio de la observación y la encuesta que será aplicada a los afiliados de Forfuturo y a los comerciantes del sector de Britalia.

### **3.1.1 Instrumento y técnicas para la recolección de la información**

Los instrumentos a utilizar para la recolección de datos son:

- Observación: Esta se realizará durante varios momentos de la investigación, a través de la cual se establecerán los intereses, necesidades, proyecciones y beneficios que obtendrán los afiliados de Forfuturo al recibir la capacitación ofrecida.
- Indagación: A partir de visita al Dile se obtendrá información verbal sobre la posible competencia en el sector de Britalia. Igualmente se obtendrá información no verbal mediante un recorrido y charlas informales con residente del sector para establecer si se observan instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en el barrio Britalia.
- Encuesta: Este instrumento será aplicado a 50 afiliados a la Fundación Forfuturo, con el objetivo de conocer las necesidades que presentan los habitantes en su situación laboral y expectativas para mejorar su calidad de vida. El muestreo es tomado en forma pirométrica, debido a la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Ver formato en Anexo A).

Así mismo se aplicará una encuesta a los comerciantes del sector de Britalia, con el objetivo de conocer su opinión acerca de la mano de obra de la población afro

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

y su posible contratación. El muestreo es escogido en forma aleatoria abarcando diferentes modalidades de comercio como son: peluquerías, supermercados, restaurantes, almacenes de venta de calzado y cacharrerías. (Ver formato en Anexo B)

### **3.2 Población y muestra**

La población participante del presente proyecto son los afiliados a la Fundación Forfuturo que asciende a 210 personas, de las cuales 130 son de género femenino y 80 de género masculino; sus edades oscilan en un rango de 18 a 70 años; la mayoría de ellos provenientes de la región del Pacífico que llegaron a Bogotá por diversas circunstancias predominando el desplazamiento forzado. Dentro de la población de Forfuturo se encuentran: 1 representante legal, 1 secretaria, 1 fiscal, 1 contador, 1 auxiliar.

La muestra participante son 50 afiliados que corresponde al 24% de la población total inscrita a la Fundación Forfuturo, los cuales son tomados debido a la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, al respecto McMillan y Schumacher (2001) definen “el muestreo por conveniencia como un método no probabilístico de seleccionar sujetos que están accesible o disponibles”.

Así mismo participan 15 comerciantes del sector de Britalia escogidos en forma aleatoria a quienes se le aplicará una encuesta, con el objetivo de Conocer su opinión acerca de la mano de obra de la población afro y su posible contratación.



### 3.3 Plan de acción

La siguiente matriz, muestra las fechas y el tiempo presupuestado que se tomó para la presente investigación.

Matriz 7. Plan de acción

Ciclos	Fases	Metas	Actividades	Recursos/ personas	Fechas
Ciclo 1	Anteproyecto	Presentación de un anteproyecto teniendo en cuenta los tipos de investigación trabajados en proyectos educativos.	Establecer la temática de investigación, describir el problema a investigar, caracterización de la población de estudio, definición de términos relacionados con la investigación, mapa conceptual para la elaboración del marco de referencia.	Consulta sobre diferentes tesis abordadas en la universidad. Asesoría: docente Tyrone	09/15 10/15 11/15
		Identificar el problema, objetivos y los antecedentes del problema de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento del problema</li> <li>• Objetivo</li> <li>• Antecedentes</li> </ul>	Bases de datos Unisabana,	13/02/16

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Ciclos	Fases	Metas	Actividades	Recursos/ personas	Fechas
Ciclo 2	Planeamiento del problema Objetivos Antecedentes Diseño teórico	Realizar estudio de factibilidad para determinar la viabilidad del proyecto de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapa conceptual marco teórico.</li> <li>• Marco de referencia y borrador del marco teórico.</li> </ul>	Estudio de factibilidad	27/02/16
		Consultas personas y bibliografía que alimenten el proyecto de investigación.	Marco de referencias, mapa conceptual y correcciones anteriores. Correcciones marco de referencia.	Consulte de la temática abordada en el proyecto de trabajo.	12/03/16 2/04/16
		Realizar el diseño metodológico a utilizar dentro del proyecto	Marco de referencia terminado, Diseño metodológico	Consulta bibliografía relacionada con el tema.	14/05/16 21/05/16
		Diseño metodológico.	Establecer el tipo de investigación, enfoque y muestra de la investigación.	Textos de investigación: los elementos de la investigación de Hugo Cerda (p. 376).	2/07/16

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Ciclos	Fases	Metas	Actividades	Recursos/ personas	Fechas
Ciclo 3		Plan de acción	Elaborar un plan de acción para panificar las actividades y etapas del proyecto educativo.	Guía para la formulación de proyectos de Mauricio Castillo (p. 65)	10/0716
		Aplicación de encuestas	Aplicar encuestas para analizar el estado real en que se encuentra la población objeto de estudio. De acuerdo a resultados del estudio de factibilidad organizar información y conclusiones de los resultados arrojados	Integrantes Fundación Forfuturo y comerciales del sector de Britalia Asesora: Carmen Alicia Ruíz B	/07/1616
		Análisis del estudio técnico.	Revisión de análisis de resultados cualitativos y cuantitativos de encuestas aplicadas Revisión de: Enfoque Instrumento y técnicas para la recolección de la información Población y muestra	Docente Carmen Alicia Ruiz Bohórquez	6/08/16

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Ciclos	Fases	Metas	Actividades	Recursos/ personas	Fechas
		Estudio operativo	Correcciones diseño metodológicos y análisis de resultados Filosofía de la Fundación Misión - Visión - Valores - Carácter de la Institución Jornada - Campo - Programas	Sandra Angulo	15/0816
		Estudio técnico	El tamaño del proyecto Localización del proyecto Ingeniería del proyecto Estructura organizacional - Organigrama Carta descriptiva - Propuesta	Sandra Angulo	
		Estudio financiero	Proyección financiera Conclusiones proyecto final	Sandra Angulo	27/08/16
		Entrega Proyecto	Revisión Proyección financiera Entrega del proyecto terminado para su revisión	Sandra Angulo	5/09/16
		Pre sustentación	Pre sustentación proyecto	Sandra Angulo	10/09/16

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

#### **4. Recolección y Análisis de la Información**

La aplicación de las técnicas y los instrumentos de recolección de datos (encuestas), se realizó con los afiliados a Forfuturo después de una reunión donde se les solicitó el diligenciamiento de la misma, previa explicación de su objetivo. En cuanto a los comerciantes del sector la investigadora hizo un recorrido por el sector comercial, entrando a cada establecimiento, explicando el motivo de la visita y el objetivo de la encuesta.

##### **4.1 Resultados de la Observación**

Durante varios momentos de interacción directa con los afiliados a la Fundación Forfuturo, se pudo observar y establecer las condiciones de vulnerabilidad en la que se encuentran inmersos, debido a las pocas oportunidades laborales, educativas, económicas, sociales – salud, recreación y necesidades básicas -, razón por la cual perciben a la Fundación como una alternativa para acceder a nuevos saberes u oficios que les facilitarán la vinculación o acceso a una fuente de trabajo con un mejor salario y prestaciones de Ley, puesto que en el sector no existe una institución que ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano.

De igual forma se pudo establecer haciendo un recorrido por el sector de Britalia que existen varios negocios, almacenes, salas de belleza, restaurantes, supermercados

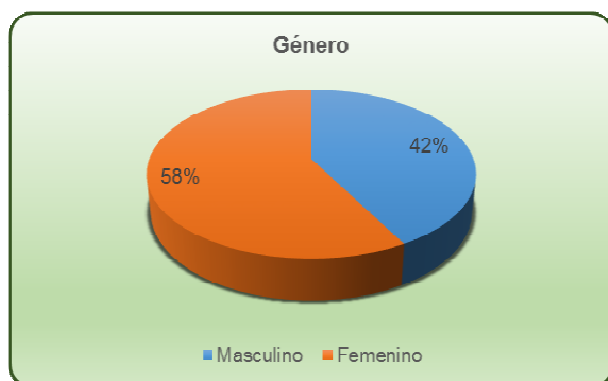
Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

a los que la población afro puede acudir en busca de un empleo cerca a su lugar de residencia; esto después de recibir la capacitación ofrecida por Forfuturo.

#### 4.2 Resultados de la encuesta a los afiliados a la Fundación Forfuturo

Los resultados obtenidos al aplicar la encuesta a los 50 afiliados de Forfuturo, son los siguientes, los cuales se tabulan, grafican y analizan en forma cualitativa.

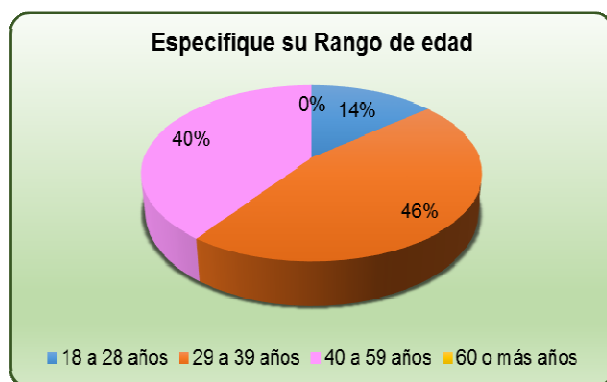
Figura 6. Pregunta 1 Encuesta afiliados Forfuturo



Los resultados muestran que el 58% de la muestra encuestada corresponde al género femenino y el 42% al masculino, lo anterior porque la mayoría de familias son monoparentales donde la madre es cabeza de hogar.

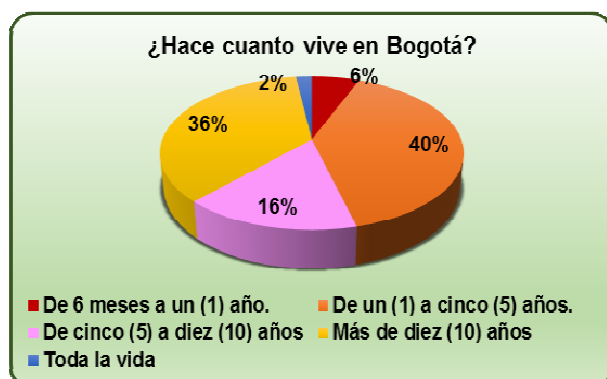
Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 7. Pregunta 2 Encuesta afiliados Forfuturo



El rango de edad que más predomina en la población encuesta se encuentra entre los 29 a 39 años, el segundo rango esta entre los 40 a 59 años y en tercer lugar los que tienen de 18 a 28 años. Los resultados permiten establecer que la mayoría de esta población es joven y confirma en cierta manera los motivos por los que llegaron a la ciudad de Bogotá, en busca de un mejor futuro.

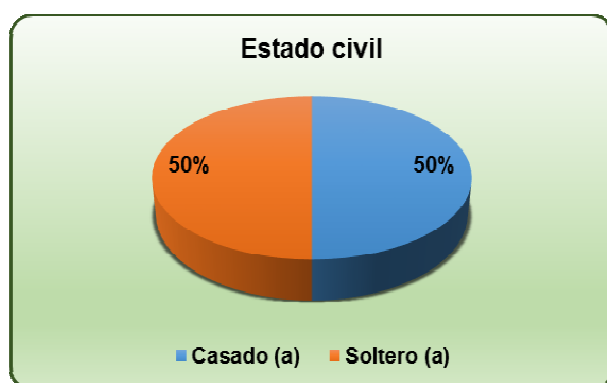
Figura 8. Pregunta 3 Encuesta afiliados Forfuturo



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

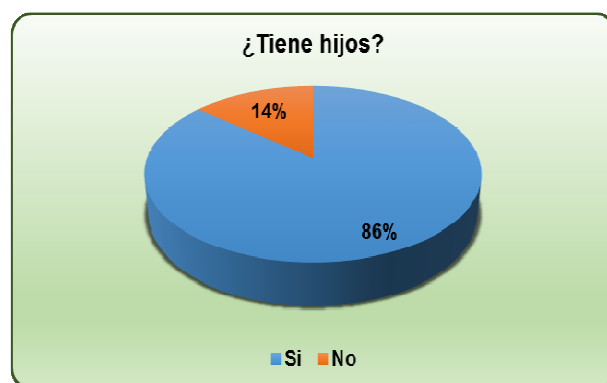
El 40% tiene de uno a cinco años viviendo en Bogotá, el 36% llevan más de años, el 16% tiene de 5 a 10 años, estos resultados permiten inferir que la salida de su tierra fue durante la época de más violencia en el país y por eso el éxodo a la ciudad capital.

Figura 9. Pregunta 4 Encuesta afiliados Forfuturo



25 de los 50 encuestados son casados y los restantes solteros, lo que demuestra que la mitad de ellos no han conformado un hogar estable aduciendo falta de oportunidades y un empleo formal.

Figura 10. Pregunta 5 Encuesta afiliados Forfuturo





Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

38 personas que corresponde al 86% de los encuestados tienen hijos, mientras que 12 personas que equivalen al 14% expresaron no tenerlos, es decir que la mayoría y a pesar de la situación económica tienen a cargo niños y niñas.

Figura 11. Pregunta 6 Encuesta afiliados Forfuturo



Como se puede observar en la gráfica el 44% de los encuestados tienen hijos e hijas de 1 a 2 años, expresaron que fueron nacidos en Bogotá, el 28% tienen de 4 a 5 años, el 15% de 3 a 4 años, el 11% de 2 a 3 años. Dichos resultados muestran que es una población infantil menor de 5 años.

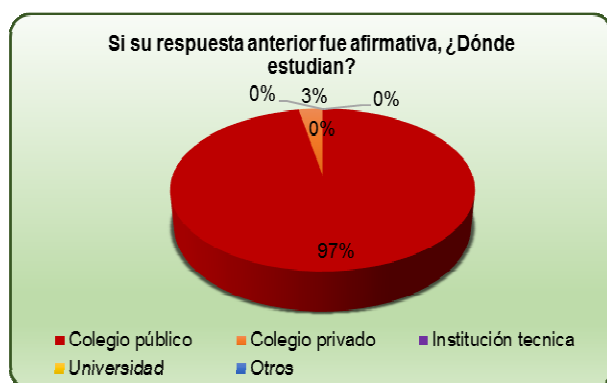
Figura 12. Pregunta 7 Encuesta afiliados Forfuturo



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

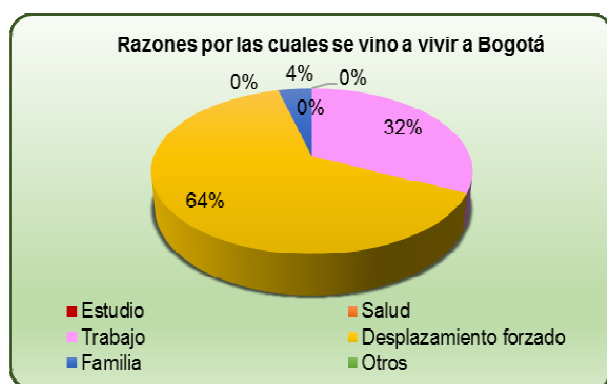
Los hijos e hijas de las personas encuestadas en un 76% están estudiando, solamente 1 24% no lo hacen y el motivo es porque aún no tienen la edad para ingresar al colegio, es decir tienen menos de dos años.

Figura 13. Pregunta 8 Encuesta afiliados Forfuturo



El 97% de los hijos e hijas de los encuestados estudian en colegio público, debido a la situación económica y porque en el sector de Britalia hay varios colegios del Estado.

Figura 14. Pregunta 9 Encuesta afiliados Forfuturo



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

El 64% de los encuestados respondieron que el motivo de su traslado a Bogotá, fue por motivo de desplazamiento forzado, el 32% en busca de nuevas oportunidades de trabajo, este resultado confirma que su traslado no fue por causas voluntarias sino debido a la violencia en la que estaban inmersos y que les obligó a salir de su lugar de origen.

Figura 15. Pregunta 10 Encuesta afiliados Forfuturo



El 84% de los encuestados deben pagar un canon de arrendamiento por su lugar de vivienda, el 12% son propietarios de su vivienda y el 4% vive en un inquilinato. Los resultados establecidos en esta pregunta están en concordancia con todo lo que se ha podido conocer a través de este instrumento, en cuanto a tiempo de llegada, motivo de su desarraigo y situación económica, que no les ha permitido adquirir su propia vivienda, pero si se han congregado en el sector de Britalia por pertenecer a un estrato 2.

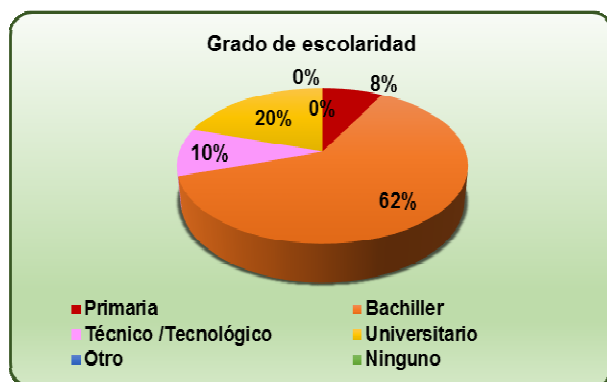
Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 16. Pregunta 11 Encuesta afiliados Forfuturo



Las respuestas siguen representando la realidad de las personas encuestadas ya que el 64% de ellas se encuentran en situación de desempleo, solamente el 36% de ellos cuentan con un empleo formal.

Figura 17. Pregunta 12 Encuesta afiliados Forfuturo



El 62% de los encuestados han obtenido el título en bachillerato, el 20% son universitarios, el 10% son técnicos o tecnólogos y el 8% solamente han cursado la primaria. 10 de ellos han cimentado un futuro con base a una carrera universitaria, los

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

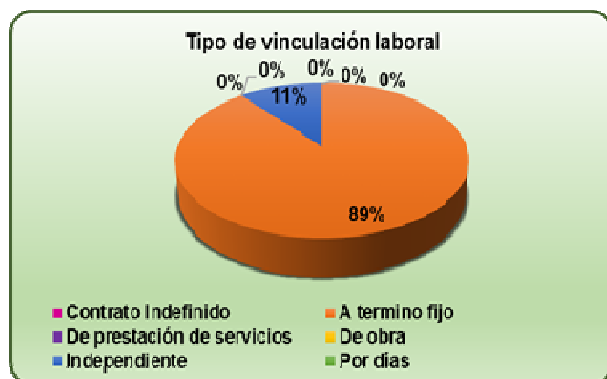
otros expresaron que debido a sus condiciones económicas y por falta de empleo no lo han podido hacer.

Figura 18. Pregunta 13 Encuesta afiliados Forfuturo



En la gráfica se puede observar que el 64% de las personas encuestadas se encuentran desempleadas, el 32% tiene un empleo formal y el 4% es informal, es decir que son vendedores ambulantes, algunos trabajan por días en casas de familia o restaurantes que nos les ofrecen garantías en cuanto a prestaciones y seguridad social.

Figura 19. Pregunta 14 Encuesta afiliados Forfuturo



En el resultado se tomaron como referente solamente el 32% de los encuetados que tienen un empleo formal de acuerdo a las respuestas de la pregunta anterior. Del 32%

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

el 89% tiene contrato a término fijo, es decir que cuentan con todas las garantías de ley, el 11% de ellos son independientes, se dedican a las ventas informales, algunos de ellos expresaron que pagan hacen aportes a salud y pensión.

Figura 20. Pregunta 15 Encuesta afiliados Forfuturo



El 64% de los encuestados no percibe ningún ingreso mensual, porque y como se estableció anteriormente se encuentran desempleados, el 18% recibe el salario mínimo, en el 12% su ingreso mensual está en un rango entre \$1.000.000 y \$1.500.00 y el restante 6% debido a sus empleos informales no alcanzan a los \$ 500.000.

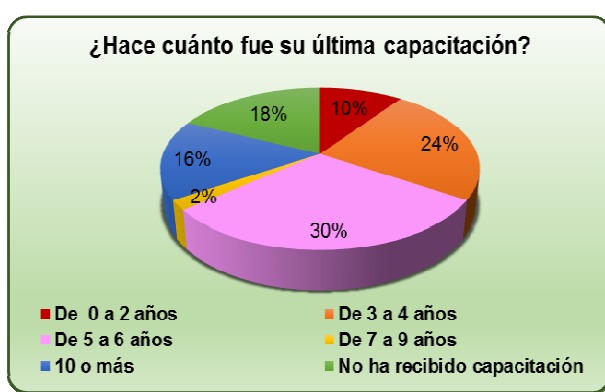
Figura 21. Pregunta 16 Encuesta afiliados Forfuturo



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Las respuestas afirmativas evidencian la necesidad de la población por recibir una capacitación que les permita cambiar de cierto modo su calidad de vida, porque saben que si se capacitan podrán optar por un empleo que asegure su bienestar.

Figura 22. Pregunta 17 Encuesta afiliados Forfuturo



El 30% de los encuestados hace cinco años que no recibe ningún tipo de capacitación, el 24% hace menos de 4 años, el 18% nunca ha sido capacitado, el 16% hace más de diez años que no recibe capacitación y el 6 hace 9 años.

Confirmando que dicha población no ha tenido la oportunidad de recibir una orientación que les permita adquirir conocimientos para que puedan ser contratados debido a sus saberes, experiencias. Lo que demuestra que Forfuturo es una buena alternativa para ellos, de ahí su motivación por pertenecer a la fundación.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 23. Pregunta 18 Encuesta afiliados Forfuturo



La respuesta del 100% de los encuestados fue negativa, aducen que se debe a la exigencia de experiencia laboral, a su nivel de escolaridad, a su falta de capacitación para desempeñarse en un cargo específico, otros expresaron que, por pertenecer a la población afro, en ocasiones no se les tienen en cuenta.

Figura 24. Pregunta 19 Encuesta afiliados Forfuturo



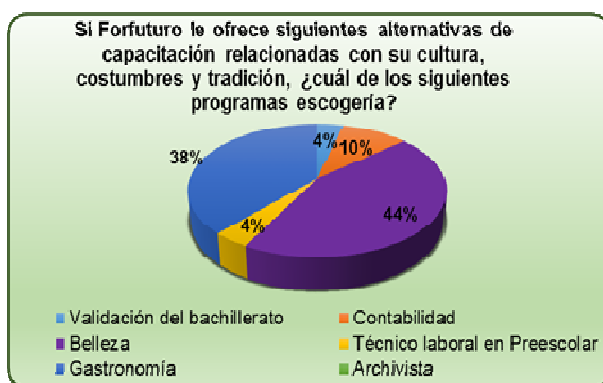
La gráfica muestra que el 70% de los afiliados están dispuestos a cancelar mensualmente por concepto capacitación para el trabajo y desarrollo humano un valor



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

que oscila entre \$200.000 y \$300.000. El 22% cancelaría la suma de \$100.000 a \$200.000, y solo el 5% está en condición de pagar una mensualidad entre \$350.000 a \$400.000.

Figura 25. Pregunta 20 Encuesta afiliados Forfuturo



Las respuestas a esta pregunta dejan entrever las preferencias de la población encuestada por los programas de capacitación de belleza y gastronomía, la gráfica muestra que el 44% se inclina por el primero y el 38% por el segundo que es gastronomía, siendo muy pocos los que tienen interés por los demás programas que se preguntaron.

Estos resultados dan la confiabilidad para que Forfuturo enfoque su propuesta en los dos programas que sobresalen de acuerdo al interés y necesidad de la población afro del sector de Britalia.

#### **4.2.1 Análisis de resultados de la encuesta a los afiliados a la Fundación**

##### **Forfuturo**

De los resultados obtenidos se puede analizar que:

- La gran mayoría de los encuestados se encuentran en situación de desplazamiento forzado, provienen de la región del Pacífico, son personas jóvenes, con un nivel de escolaridad de bachillerato, viven en arriendo, tienen varios hijos, algunas son madres cabeza de hogar, sus empleos son informales, es decir que no cuentan con seguridad social.
- Todos ellos expresaron la necesidad de mejorar su calidad de vida, ven oportuno recibir capacitaciones que les permitan adquirir conocimientos para optar a un empleo formal.
- Su vinculación a Forfuturo la perciben como la oportunidad que estaban esperando para no solo capacitarse sino para que allí se les faciliten herramientas que les permitan desenvolverse adecuadamente en una entrevista, en la elaboración de la hoja de vida, durante la presentación de las pruebas psicotécnicas y conocimiento.
- Muestran interés y preferencia por recibir capacitación en los programas de belleza y gastronomía, esto por estar relacionados con su cultura, costumbres, tradición e identidad afro, lo que les ofrece mejores alternativas laborales y de formación para el trabajo y desarrollo humano.

### **4.3 Resultados obtenidos al aplicar la encuesta a comerciantes del sector de Britalia.**

#### **1. ¿Cuánto tiempo lleva usted en el sector?**

La mayoría de los comerciales encuestados afirmaron que en el sector llevan radicados hace no menos de 5 años, solamente 2 de ellos expresaron que llevan más de 10 años. Esta respuesta evidencia que llevan poco tiempo en el sector, al preguntarles el por qué, respondieron que porque el negocio en ocasiones no da buena rentabilidad y ellos se tienen que desplazar a otros barrios donde no haya tanta competencia.

#### **2. ¿A qué tipo de actividad se dedica?**

Dos de ellos se tienen almacenes de calzado, seis tienen salones de belleza o peluquerías, 2 supermercados, 2 cacharrerías y 3 restaurantes. Se tomaron estos tipos de negocio porque son los que más frecuenta la población afro del sector, razón por la cual los comerciantes han tenido interacción con ellos.

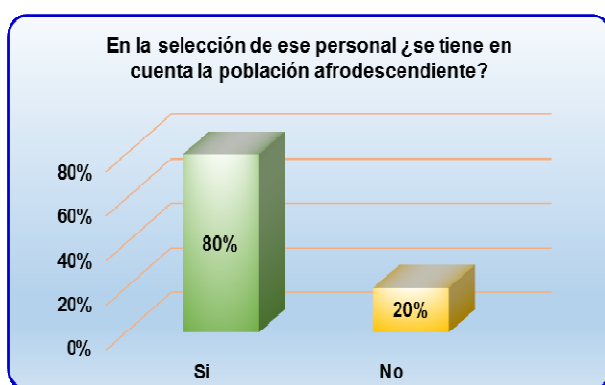
#### **3. ¿Cuál es el criterio del personal que trabaja con usted?**

Los comerciantes expresaron entre otras cosas que ellos necesitan personal que haga de todo un poquito, que sean ágiles, que atiendan bien al público y a las

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

necesidades de lugar. Los de las peluquerías contestaron que allí contratan personas que sepan las labores propias del servicio que prestan –manicure, peinados, cortes, trenzas, pedicura, maquillaje, alisado-. Los señores de los supermercados expresaron que ante todo que tengan valores, que sean honestos y responsables.

Figura 26. Pregunta 4 Encuesta a comerciales del sector de Britalia



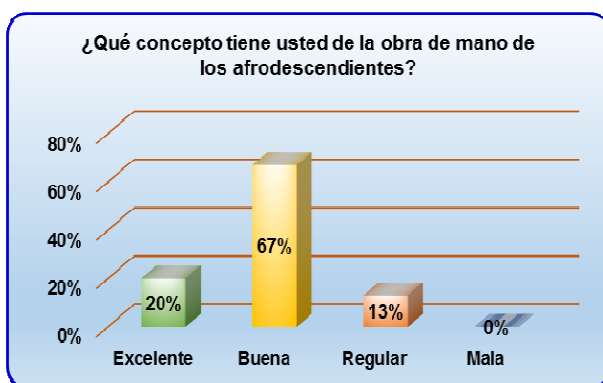
El 80% de los encuestados si tienen en cuenta a la población afro descendiente, el restante 20% no la tiene en cuenta. De estas respuestas se puede inferir que dicha población es aceptada por los comerciantes del sector, pero a su vez expresaron que es que a muchos de ellos les hace falta capacitación para que se sepan desempeñar en los cargos que ellos ofrecen.

5. ¿Cuántos afro descendientes o desplazados trabajan con usted?

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

En los quince comercios donde se aplicó la encuesta, 5 afirmaron que tienen contratados población afro, 2 en un supermercado, 2 en dos peluquerías y 1 en un restaurante. Para la cantidad de población afro residente en el sector, este número de contratados es muy escaso, ya que no tienen en cuenta la cercanía de sus viviendas y el fácil acceso a la mano de obra.

Figura 27. Pregunta 6 Encuesta a comerciales del sector de Britalia



El 67% de los comerciantes encuestados, perciben la mano de obra de los afrodescendientes como buena, el 20% excelente, el 13% regular. Esto confirma que con una buena capacitación dicha población podrá tener acceso a empleos formales cercano a su lugar de residencia, disminuyendo con esto costos de transporte y menor tiempo en el desplazamiento.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 28. Pregunta 7 Encuesta a comerciales del sector de Britalia



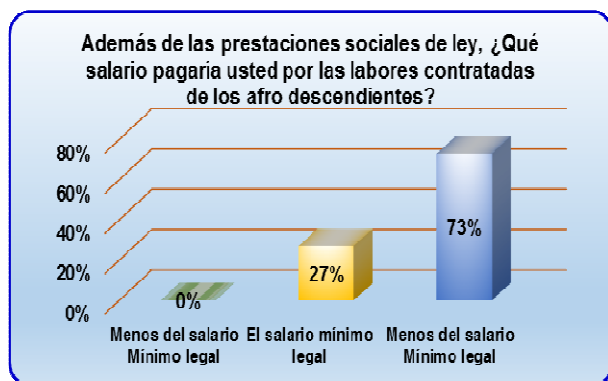
Al 100% de los encuestados manifiestan interés por contratar a la población afro, esto porque y como lo dicen, porque hay que darles la oportunidad, otros expresaron que si por su nobleza y trabajo. Estas respuestas también reafirman que Forfuturo les puede brindar una excelente oportunidad de capacitación para que puedan ser competitivos y contratados en el sector donde residen.

8. ¿Cuáles son los criterios que usted utiliza para la selección de su personal?

Uno de los encuestados expuso que para él es muy necesario que su personal se encuentre actualizado en programas y tecnología, otros expresaron que trabajen con gusto, que sean responsables y honestos que tengan valores, para otros es necesario que se capaciten en varios oficios, que se sepan desenvolver en varias funciones, no solo hagan para lo que se contrataron, sino que colaboren con los demás.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Figura 29. Pregunta 9 Encuesta a comerciales del sector de Britalia



Los comerciantes del sector de Britalia encuestados valoran las labores realizadas y posiblemente contratadas de la población afro descendiente ya que están dispuestos a darles la oportunidad de un empleo formal con el pago de todas las prestaciones de ley con un salario básico mensual de más de un salario mínimo legal; lo anterior corresponde al 73% y a comercios relacionados con salas de belleza, restaurantes y venta de calzado. El 27% restante son las cacharrerías y supermercados que les pagarían el salario mínimo legal más sus prestaciones.

#### 4.3.1 Análisis de resultados de la encuesta a comerciantes del sector de Britalia

De las respuestas dadas por los quince comerciantes encuestados se puede establecer que:

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- Tienen interés por contratar la mano de obra de los afro descendientes residentes en el sector, pero también expresaron la necesidad que reciban capacitación para que se puedan desempeñar adecuadamente, en cuanto a la atención al público, al manejo de programas y aparatos tecnológicos.
- Los requerimientos que destacan como requerimientos para su contratación son entre otros, valores, desempeño de varios oficios, es decir que sepan las labores propias del servicio que prestan.
- Se estableció que la población tiene oportunidad de acceder a un empleo formal en el comercio del sector, esto porque los comerciantes han interactuado con ellos y saben de sus condiciones sociales y económicas en las que se encuentran y expresan que “hay que darles la oportunidad.
- La mayoría de los comerciantes del sector están dispuestos a contratar y pagar más del salario mínimo legal más las prestaciones sociales de ley.

#### 4.4 Análisis de la competencia

Teniendo en cuenta la información suministrada por la Secretaría de Educación DILE de la localidad de Kennedy y un recorrido por el sector de Gran Britalia se recopila la siguiente información:

- **DILE:** En su base de datos no existen instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano en el sector de Britalia. Información escrita entregada en la que no se registra información al respecto.



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- En el recorrido por el sector se encuentra una fundación que podría ser una competencia para la institución, en el aviso dice Fundeinpro. En la siguiente matriz se muestra la información recopilada de dicha Fundación.

Matriz 8. Competencia

Institución	Operativa						Técnica	Financiera
Fundeinpro	Aprobada		Fecha aprobación	Resolución	Jornada	Sede	Programas que ofrece	Costos por programa
	Si	No						
			x	No registra.	No registra.	Mañan a tarde.	1	Cursos relacionados con: <ul style="list-style-type: none"><li>• Salud.</li><li>• Primeros auxilios.</li><li>• Inyección.</li><li>• Soporte vital.</li><li>• Actualización del bachillerato.</li></ul>

Los datos registrados en la anterior matriz fueron tomados de la información que aparece en el aviso, esto porque durante el recorrido se trató en varias ocasiones de indagar con un funcionario de dicha Fundación, lo que no fue posible, al parecer porque en la actualidad no está prestando ningún tipo de servicio.

En vista de lo anterior se procedió a consultar la base de datos del Ministerio de Educación Nacional SIET, encontrando que Fundeinpro no aparece registrada y por consiguiente aprobada. Sin embargo, se hicieron varias llamadas al número que

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

aparece sin que haya habido alguna respuesta. Se considera que esta institución puede ser una competencia a futuro siempre y cuando se ponga en funcionamiento.

Lo anterior a pesar de que el sector cuenta con una población afro que por sus condiciones socio económicas necesita disminuir costos para su capacitación, ya que a través de charlas informales los afrodescendientes han realizado un sondeo en entornos aledaños al sector de Britalia y esto les acarrea además de la matrícula el pago de transporte público y otros costos adicionales que les hace desistir de su motivación por capacitarse. El sector cuenta con una infraestructura urbanística – casas, lotes – edificios- que se pueden adaptar a las necesidades de la institución y que podrían cumplir con las exigencias del POT.

En la localidad de Kennedy funcionan dos sedes del SENA, las cuales están destinadas a la parte de recreación y deportes, es decir cuentan con programas para el Trabajo y Desarrollo Humano que responda a las necesidades de la localidad. Lo anterior permite la viabilidad para poner en marcha los objetivos planteados en este proyecto ya que en el sector se requiere una institución que ofrezca programas para el Trabajo y Desarrollo Humano que responda a las necesidades de la comunidad y así evitar que la población vaya a buscar opciones a Kennedy central, lo cual aumenta sus costos y tiempo en su desplazamiento.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

#### 4.5 Análisis general de la información recogida en los instrumentos.

Los resultados obtenidos al aplicar cada uno de los instrumentos y técnicas de recolección de información se sintetizan en la siguiente matriz, teniendo en cuenta las categorías de análisis técnico, operativo y financiero.

Matriz 9. Análisis general de los instrumentos utilizados para determinar la factibilidad del proyecto

Categoría	Observación	Encuesta afiliados	Encuesta comerciantes	Análisis de competencia	Conclusiones
Técnica	Se evidencia la necesidad de ofrecer capacitación a los afiliados de Forfuturo, acordes a la oferta laboral del sector de Britalia.	Manifestaron la necesidad de mejorar su calidad de vida, ven oportuno la creación de una institución educativa en el sector para el trabajo y desarrollo humano que les	Mostraron interés por contratar la mano de obra de los afro descendientes residentes en el sector.	En el sector de Britalia no existe una institución que ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano	La población afro descendiente del sector de Britalia necesita de una institución que les brinde capacitación para el trabajo y el desarrollo

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<b>Categoría</b>	<b>Observación</b>	<b>Encuesta afiliados</b>	<b>Encuesta comerciantes</b>	<b>Análisis de competencia</b>	<b>Conclusiones</b>
		brinde la oportunidad recibir capacitaciones que les permitan adquirir conocimientos para optar a un empleo formal.			humano, que les permita ser tenidos en cuenta por los comerciales del barrio.
Operativa	En el sector no existe una institución que ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano.	Expresaron la necesidad para que en el sector de Britalia haya una institución educativa que los forme para el trabajo y desarrollo humano. ya que esto les beneficiaría por	La mayoría de los comerciantes del sector están dispuestos a contratar y pagar más del salario mínimo legal más las prestaciones sociales de ley.	Se establece la necesidad de crear en el sector una institución educativa que ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano	La necesidad identificada de la población afro, es el punto de partida para crear una institución que les ofrezca capacite en el trabajo y desarrollo

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<b>Categoría</b>	<b>Observación</b>	<b>Encuesta afiliados</b>	<b>Encuesta comerciantes</b>	<b>Análisis de competencia</b>	<b>Conclusiones</b>
		estar cercana a su vivienda, lo que les disminuiría costos de transporte y ahorro de tiempo en sus desplazamientos			humano de calidad para el aprovechamiento de la oferta laboral del sector
Financiera	Por la condición de vulnerabilidad y desplazamiento de los afiliados a Forfuturo los cursos ofrecidos estarán al alcance de sus recursos económicos.	La mayoría de los afiliados está en condición de cancelar una mensualidad que oscila entre los \$200.000 y \$300.000.	El 73% de los comerciantes pagará más del salario mínimo legal y las prestaciones sociales que garantiza el pago de las mensualidades por la capacitación	La creación de Forfuturo es viable ya que no existe competencia en el sector de Britalia	Forfuturo recurrirá a todos los medios para ofrecer una educación de calidad acorde a la capacidad económica de la población que satisfaga sus necesidades y exceptivas.

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<b>Categoría</b>	<b>Observación</b>	<b>Encuesta afiliados</b>	<b>Encuesta comerciantes</b>	<b>Análisis de competencia</b>	<b>Conclusiones</b>
Conclusiones	Por las condiciones de vulnerabilidad de la población afro del sector de Britalia se estableció la oportunidad de crear una institución que les brinde capacitación para el trabajo y desarrollo humano que mejore su calidad de vida	Los encuestados mostraron necesidad e interés por recibir una capacitación que les permita acceder a un empleo que mejore sus condiciones económicas, familiares, sociales y de permanencia en la ciudad de Bogotá.	Los comerciantes del sector mostraron interés por contratar personal afro siempre y cuando estén capacitados para el desempeño de una labor u oficio y les pagarán más de un salario mínimo con sus correspondientes prestaciones de ley	La no existencia de una institución educativa para el trabajo y desarrollo humano hace ver la factibilidad del proyecto a través de Forfuturo	Mediante los resultados obtenidos al aplicar las técnicas y e instrumentos de recolección de información se establece la factibilidad del proyecto a través de Forfuturo en el sector de Britalia.

Elaboración propia de la presente investigación

#### **4.6 Discusión de Resultados**

Después de implementar las técnicas e instrumentos de recolección de información, se estableció a través de la observación directa que los afiliados a Forfuturo se encuentran en condición de vulnerabilidad, algunos por su condición de desplazamiento, desempleo, falta de capacitación y acceso al sistema laboral, que los ubica en situación de desventaja frente al contexto en el que se encuentra, para ellos conseguir una oferta laboral en la ciudad de Bogotá, no es fácil, porque hay mucha exigencia frente a los conocimientos y experiencia en una labor u oficio específico, es por ello que a través del contacto directo se pudo conocer que ellos perciben a la Fundación como una alternativa para acceder a nuevos saberes u oficios que les facilitarán la vinculación o acceso a una fuente de trabajo con un mejor salario y prestaciones de Ley, puesto que en el sector no existe una institución que ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano.

Así mismo y a través de las encuestas se conoció de primera mano que en el sector de Britalia existe buena oferta laboral y los comerciantes perciben a la población afro como una buena alternativa para su vinculación en diferentes oficios o labores, la única exigencia es que tengan una capacitación acorde a sus exigencias.

Igualmente se determinó que los afiliados a Forfuturo no cuentan con una institución educativa en el sector de influencia que les ofrezca capacitación para el trabajo y desarrollo humano sin necesidad de desplazarse hacia otros barrios de la

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

localidad o de la ciudad, es por esto que ven a Forfuturo como una excelente alternativa ya que a través de ella podrán formarse como técnicos laborales en programas acordes a sus costumbres, cultura y tradición.

Mostraron interés y preferencia por recibir capacitación en los programas de belleza y gastronomía, esto por estar relacionados con su cultura, costumbres, tradición e identidad afro, lo que les ofrece mejores alternativas laborales y de formación para el trabajo y desarrollo humano.



## **5. Estudio Técnico**

### **5.1 Identificación de la institución**

**Nombre:** Fundación Forfuturo

**Jornada:** Mañana, tarde, noche y sábados

**Dirección:** Carrera 79 F N°. 49 B 43 sur

**Fundación:** 13 de febrero de 2017

**Representante Legal:** Francisco Angulo

**Registro:** Cámara de Comercio de Bogotá N°. S0031585 – 18 de marzo de 2008

**NIT:** 900209283-1

**Programas:** Gastronomía y Belleza

**Modalidad:** Técnico laboral

**Naturaleza:** Social

**Carácter:** Mixto

**Calendario:** Semestral

#### **5.1.1 Ubicación**

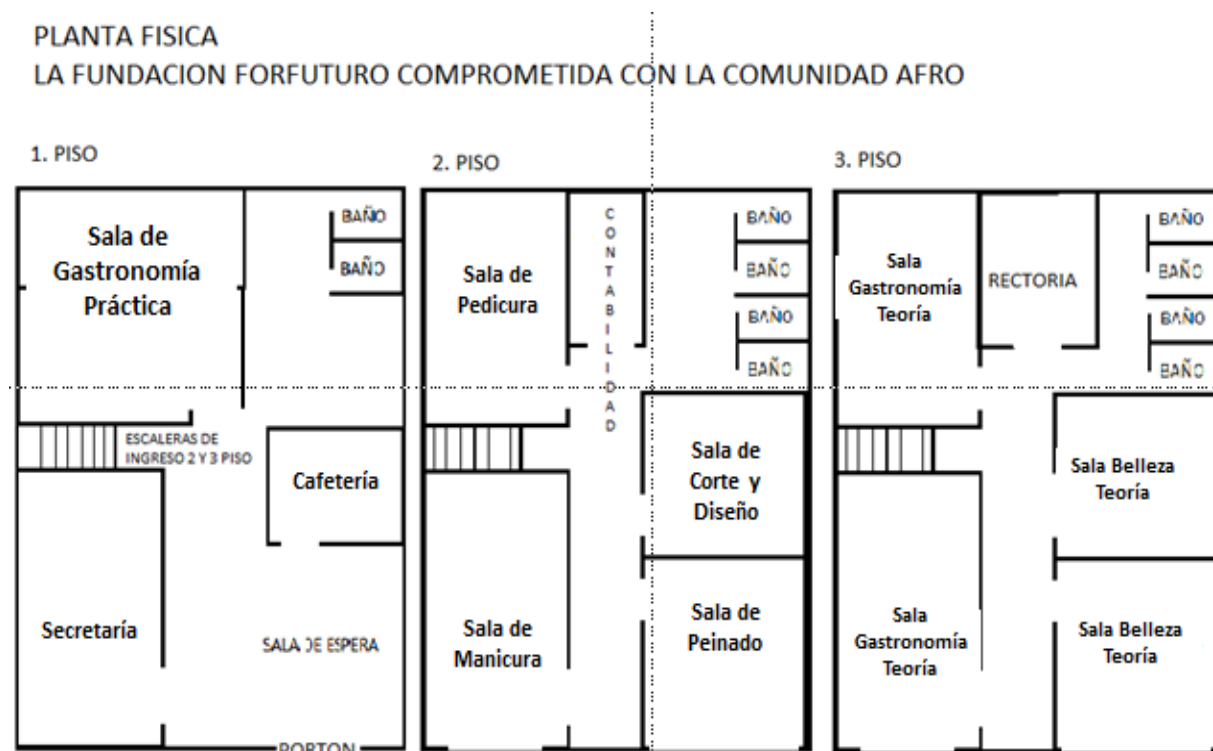
Forfuturo está ubicado en la localidad de Kennedy específicamente en el barrio Britalia. Este sector se caracteriza por albergar un alto porcentaje de la población afro en condición de desplazamiento forzado, quienes se afiliaron a la Fundación en busca

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano de mejores oportunidades para acceder a una capacitación y posterior acceso a un trabajo digno y bien remunerado.

### 5.1.2 Planta física

La Fundación Forfuturo comprometida con la comunidad afro, organizará su sede acatando los requerimientos y exigencias del POT para su funcionamiento, para ello inicialmente tomará en arriendo un edificio que cumpla con las expectativas y necesidades de cada uno de los programas ofrecidos y de la comunidad. La planta física contará con las siguientes especificaciones:

Figura 30. Plano planta física



Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

## **6. Oferta operativa**

### **6.1 Proyecto Educativo**

#### **6.1.1 Nombre “Forjadores de Futuro”**

#### **6.1.2 Logo**



#### **6.1.3 Filosofía Institucional**

Visión integral de la persona, un ser pluridimensional, capaz de responder a los procesos formativos, de crear cultura y de desarrollarse como un ciudadano útil a la comunidad Afrodescendiente, para alcanzar su progreso y desarrollo, de construir la paz y de buscar óptima calidad de vida.

“Forfuturo” tiene como filosofía institucional fortalecer en la población afro y desplazados afro del sector de Britalia la identidad, tradición y cultura a través del Trabajo y el Desarrollo humano, con criterios de innovación educativa, participación y actualización, contribuyendo a la inserción en el campo laboral como medio para el mejoramiento de la calidad de vida de los forjadores de futuro.

#### **6.1.4 Misión**

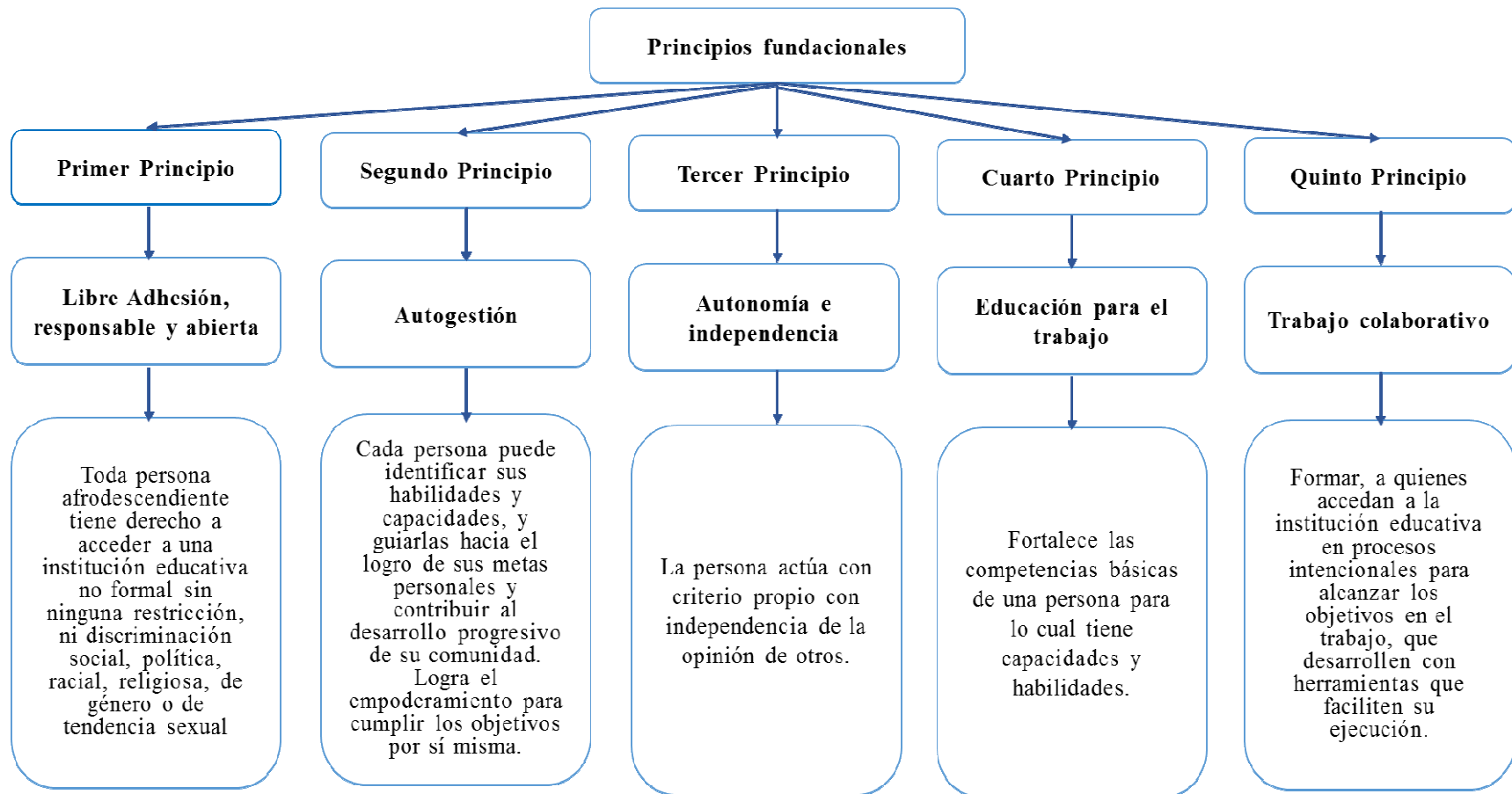
“Forfuturo” es una institución educativa que brinda formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, encauzada a suplir las necesidades de la población afro y desplazados afro residente en el sector de Britalia; contribuye a buscar el progreso y la solución a los problemas de sus afiliados, generando estrategias pedagógicas que fortalezcan su identidad, tradición y cultura, a la vez que desarrolla su pensamiento crítico, una actitud y un comportamiento solidario, orientados al mejoramiento de la calidad de vida, respeto por la dignidad humana y a una convivencia responsable con el medio ambiente.

#### **6.1.5 Visión**

“Forfuturo” en el 2021 se posicionará socialmente como la institución educativa más reconocida en el sector de Britalia, por la excelencia y pertinencia de los programas de capacitación y actualización orientados a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, fundamentados en los estándares de calidad formativa, con excelente infraestructura física y tecnológica, enmarcadas en las políticas de responsabilidad social como forjadores de futuro a través del fortalecimiento de la identidad, tradición y cultura de la población afro y desplazados afro.

### 6.1.6 Principios

Figura 31. Principios fundacionales

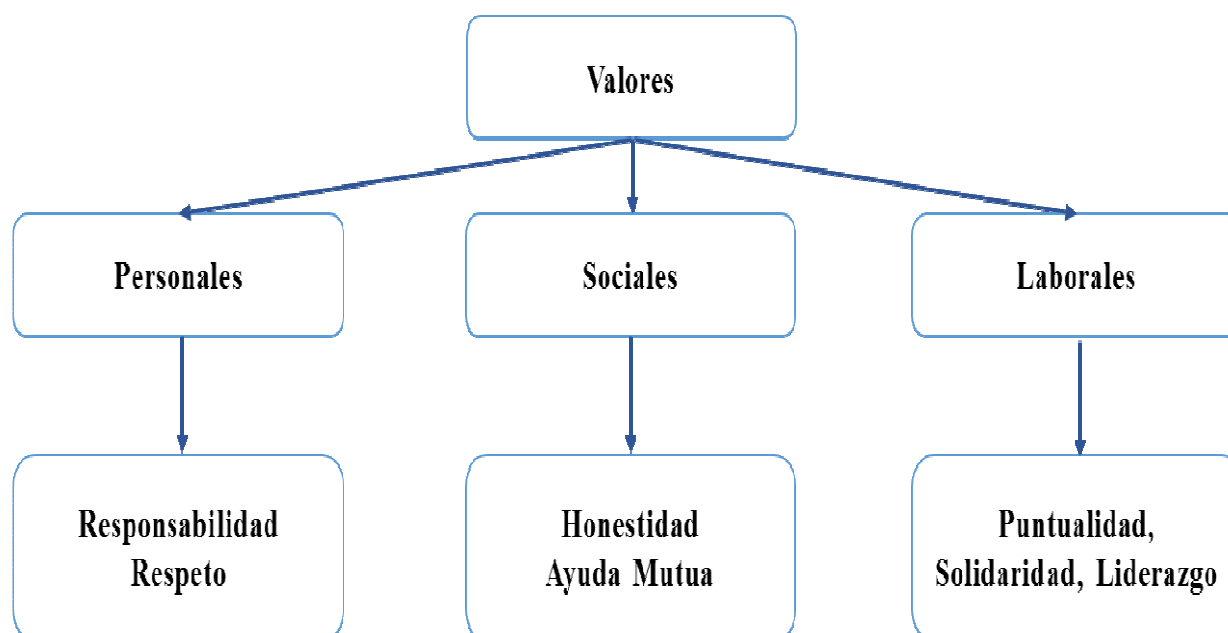


Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

### 6.1.7 Valores

La Fundación “Forfuturo”, orienta sus esfuerzos hacia la consolidación de un centro de cultura y conocimiento, fundamentados en los siguientes valores:

Figura 32. Valores Institucionales



Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

**Responsabilidad:** Es determinante para la cumplir con los deberes más allá de los sentimientos y hacer eficiente las tareas diarias

**Respeto:** Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Para practicarlos es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

**Honestidad:** Es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Puede entenderse como el respeto a la verdad en relación con los hechos con las personas y consigo mismo.

**Ayuda mutua:** En este valor se aprecia una correlación de apoyo entre las personas, en el cual dos o más de estas son al mismo tiempo sujeto activo y pasivo de la acción solidaria, es decir, hay un intercambio de esfuerzos a favor del otro. Con este valor se desarrollan los valores de colaboración, compromiso, contribución y retribución.

**Puntualidad:** Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones.

**Solidaridad:** Es la capacidad del ser humano para sentir empatía por otra persona y ayudarla en los momentos difíciles, es un sentimiento de unidad en el que se buscan metas e intereses comunes.

**Liderazgo:** Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común

### **6.1.8 Política de Calidad**

En la Fundación Forfuturo nos hemos comprometido con la formación para el trabajo y desarrollo humano afrodescendiente como personas *proactivas con visión empresarial*, desde una formación en valores y principios ciudadanos. Buscamos la calidad de vida de nuestros afiliados a través de competencias y permanente capacitación para mejorar las condiciones laborales en el Distrito Capital.

### **6.1.9 Portafolio**

Forfuturo ofrecerá a sus afiliados:

Programa de Gastronomía, con una intensidad horaria de 180 horas mensuales de capacitación teórico-práctica.

Programa de Belleza, con una intensidad horaria de 180 horas mensuales de capacitación teórico-práctica

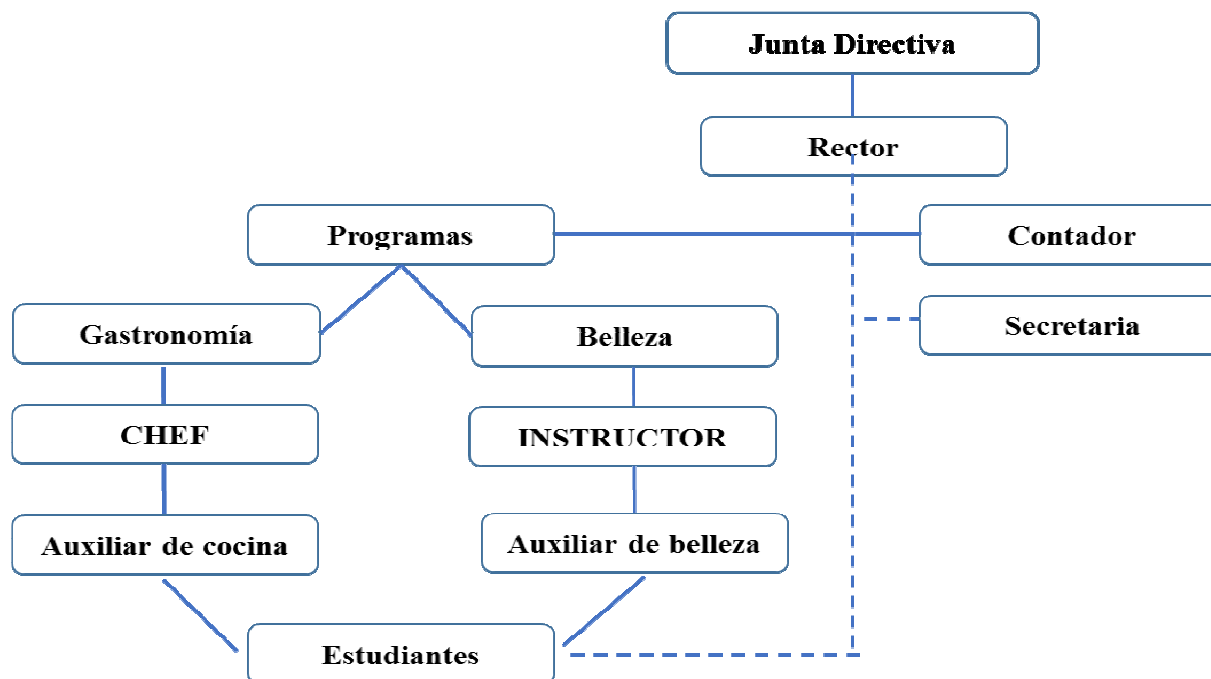
### **6.1.10 Recurso Humano**

Forfuturo contará con 1 rector, 1 contador, 1 secretaria, 2 chef, 2 ayudantes de cocina, 2 instructores de belleza, 1 auxiliar de belleza, 2 personas de servicios generales, 2 vigilantes.



### 6.1.11 Organigrama

Figura 33. Organigrama



Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

### 6.1.12 Manual de Convivencia

**Presentación:** La comunidad educativa de la Fundación Forfuturo conformada por Directivos, docentes y estudiantes, haciendo uso de la democracia participativa enmarcada en la Constitución Nacional de 1991 especificada en la Ley 115 de 1994 y 715/ 01 y sus decretos reglamentarios 1860 de 1994, Ley 1064 de 2006 y el Decreto 3870 de 2006, los cuales establecen las condiciones necesarias para llevar a

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

cabo programas de educación para el trabajo y desarrollo humano en la modalidad no formal.

Forfuturo comprometido en promover valores como la igualdad, resaltando el derecho a las mismas oportunidades y a recibir un trato respetuoso y digno; la convivencia enfatizada al respeto mutuo por las diferencias rigen el comportamiento dentro de la Fundación; la dignidad humana ya que todos los afiliados serán tratados y apoyados para que sean un fin en sí mismos y no un instrumento para fines diferentes, la pertenencia para que adquieran la capacidad de conjugar expectativas y proyecto de vida personal como forjadores de futuro con la misión institucional.

**Enfoque Pedagógico:** Se fundamenta en el aprendizaje significativo. Para Ausubel (1998), el aprendizaje significativo se da “Cuando las tareas están relacionadas de manera congruente y el sujeto decide aprender así y surge cuando el alumno como constructor de su propio conocimiento relaciona los conceptos a aprender y les da un sentido a partir de la estructura conceptual que ya posee”.

Hablar de aprendizaje significativo es referirse al proceso de construcción de significados, como parte central del proceso de enseñanza-aprendizaje y reconocer que los estudiantes aprenderán varios contenidos - que pueden ser conceptuales, procedimentales, estratégicos - para darles un significado o sentido de acuerdo al contexto en que se encuentra, por eso el docente debe lograr que los contenidos sean para el estudiante lo más significativo posible.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Es decir que el aprendizaje significativo le da importancia a la experiencia y a los conceptos partiendo de la realidad y los intereses de estudiantes, teniendo en cuenta que el tema a trabajar debe ser potencialmente significativo, respetando la estructura psicológica de ellos, y debe estar enfocado hacia sus propios intereses y necesidades, para lograr que ellos relacionen las competencias previas con las nuevas. A partir del aprendizaje significativo los afiliados a Forfuturo obtendrán mayor competencia para el trabajo y desarrollo humano.

**Talento humano** Forfuturo contará con 1 rector, 1 contador, 1 secretaria, 2 chef, 2 ayudantes de cocina, 2 instructores de belleza, 1 auxiliar de belleza, 2 personas de servicios generales, 2 vigilantes, quienes tendrán un perfil idóneo y calificado que ofrezca un servicio educativo de calidad y acorde a las necesidades del sector, cuyas características se presentan en las matrices siguientes:

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

## Matriz 10. Perfil Rector

Rector			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Especialista en Gerencia Educativa -</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo: \$ 2.500.000.	
		Tipo de Contrato: a término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar en los afiliados el fortalecimiento del talento humano, la participación y el sentido de pertenencia a la Fundación.</li> <li>Promover la vinculación de nuevos afiliados para que tengan acceso a los programas ofrecidos para la formación para el trabajo y desarrollo humano.</li> <li>Formar a las personas para impulsar procesos de autogestión, participación y formación para el trabajo y desarrollo humano.</li> <li>Cumplir con la normatividad de institución para el trabajo y desarrollo humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pedagógica y administrativa al interior de la Fundación y sus afiliados.</li> <li>Liderar y ser responsable de la construcción, implementación y desarrollo del pensum académico de cada uno de los programas ofrecidos por la Fundación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ser representante legal de la Institución Educativa.</li> <li>Elaborar y presentar informes de Gestión a la junta directiva y a las autoridades que los requieran.</li> <li>Liderar y promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación al interior de la Fundación</li> <li>Hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de las funciones de cada empleado de la Fundación.</li> <li>Fijar políticas y estrategias de modernización e innovación para posicionar la Fundación en el sector.</li> <li>Mantener buenas las relaciones con las autoridades educativas, patrocinadores y auspiciadores de la Fundación</li> <li>Promover actividades relacionadas con la cultura afro.</li> <li>Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del Estado, atinentes a la prestación del servicio público educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para gerenciar y hacer liderar y hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.</li> <li>Capacidad para interactuar con personas de todos los niveles sociales.</li> <li>Excelentes relaciones interpersonales</li> <li>Amplio conocimiento en gestión educativa</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Compromiso y responsabilidad.</li> <li>Habilidad para estructurar y orientar programas de formación de maestros (as)</li> <li>Conocimientos y manejo en nuevas tecnologías</li> <li>Liderazgo en procesos de investigación.</li> </ul>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 11. Perfil del Contador

Contador			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Contador público titulado</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: 3 veces al mes	
		Sueldo: 800.000.00	
		Tipo de Contrato: Por prestación de servicios	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la información contenida en los documentos contables generados del proceso de contabilidad de la Fundación, verificando su exactitud, a fin de garantizar estados financieros confiables y oportunos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar métodos y procedimientos contables.</li> <li>Preparar informes técnicos.</li> <li>Analizar la información contable.</li> <li>Tratar en forma cortés al público en general.</li> <li>Realizar cálculos numéricos con precisión y rapidez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examina y analiza la información que contienen los documentos que le sean asignados.</li> <li>Codifica las cuentas de acuerdo a la información y a los lineamientos establecidos.</li> <li>Prepara los estados financieros y balances de ganancias y pérdidas.</li> <li>Contabiliza las nóminas de pagos del personal de la Institución.</li> <li>Desarrolla sistemas contables necesarios para la Institución.</li> <li>Elabora comprobantes de los movimientos contables.</li> <li>Analiza los diversos movimientos de los registros contables.</li> <li>Verifica la exactitud de los registros contables en el comprobante de diario procesado con el programa de contabilidad. Lleva el control de cuentas por pagar.</li> <li>Lleva el control bancario de los ingresos de la Institución que entran por caja.</li> <li>Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.</li> <li>Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo reportando cualquier anomalía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principios y prácticas de contabilidad.</li> <li>Aplicación y desarrollo de sistemas contables.</li> <li>Leyes, reglamentos y decretos con el área de contabilidad.</li> <li>Clasificación y análisis de la información contable.</li> <li>Procesador de palabras.</li> <li>Sistemas operativos.</li> <li>Hoja de cálculo.</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 12. Perfil de la Secretaria

Secretaria			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Técnico profesional en secretariado</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo: 1.300.000	
		Tipo de Contrato: A término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Velar por el diligenciamiento y cumplimiento de los libros reglamentarios, registros y controles de tipo académico y de archivo (vigente y “muerto”) tanto a nivel interno como externo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibir, revisar, clasificar, distribuir y controlar documentos, datos y elementos y/o correspondencia relacionada con los asuntos asignados y de conformidad con las normas y procedimientos establecidos.</li> <li>Manejar los sistemas de información correspondientes a la Fundación y a la Secretaría de Educación.</li> <li>Atender de manera eficiente y oportuna las solicitudes que le hagan sus superiores inmediatos cuando sean la asignación de tareas relacionadas con su actividad.</li> <li>Planificar, dirigir y controlar las actividades de acuerdo a sus requerimientos y normas establecidas en las Leyes y reglamentos vigentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyar las labores del rector, coordinador, contado y estudiantes.</li> <li>Coordinar reuniones</li> <li>Preparar informes administrativos</li> <li>Manejo de nómina y pago</li> <li>Ejecución del proceso de matrículas</li> <li>Manejo de cartera, cobro de pensiones</li> <li>Manejo de documentación de la Fundación y archivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación efectiva, oral y escrita (redacción)</li> <li>Capacidad de adaptación al cambio</li> <li>Actitud flexible</li> <li>Técnicas de archivo y oficina</li> <li>Manejo de agenda</li> <li>Agilidad y pro-actividad</li> </ul>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

## Matriz 13. Perfil Chef

Chef			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Chef especialista en cocina de la región pacífica</li> <li>Experiencia: 1 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo: 1.500.00	
		Tipo de Contrato: A término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseñar y formar a los estudiantes bajo los principios que orientan el modelo pedagógico, la propuesta curricular, el plan de estudios específicos para el programa de gastronomía</li> <li>Participar en el diseño, ejecución y evaluación del programa, enfatizado en las costumbres y cultura de la gastronomía del pacífico colombiano.</li> <li>Realizar un seguimiento permanente de los logros, avances y dificultades en cada uno de los procesos relacionados con el programa de gastronomía de sus estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer buen uso del material didáctico, técnico, tecnológico e instrumental suministrado por la institución, dando razón del mismo según copia del inventario.</li> <li>Verificar el inventario de aula al inicio del año escolar y responder por su cuidado.</li> <li>Aplicar el Sistema de Evaluación Institucional y proponer ajustes argumentados cuando estime conveniente siguiendo el conducto regular definido para tal fin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planear las clases siguiendo el modelo pedagógico definido.</li> <li>Desarrollar el plan de área y cumplir con lo definido en los logros de desempeño.</li> <li>Preparar el material didáctico para acompañar el desarrollo de sus clases de acuerdo al plan de clase que ha estructurado</li> <li>Crear conciencia del uso adecuado y mantenimiento de equipos, materiales y dependencias de la Institución</li> <li>Identificar oportunamente, las causas de las dificultades de los procesos de aprendizaje de las Estudiantes</li> <li>Asistir puntualmente y participar en las actividades extra-escolares: proyectos, reuniones, talleres, jornadas pedagógicas que programe la institución educativa.</li> <li>Brindar espacios que posibiliten el diálogo con los estudiantes para una sana convivencia.</li> <li>Llevar el control de asistencia de los estudiantes a su clase y firmar el registro.</li> <li>Orientar y generar mecanismos que faciliten el orden del aula, antes y después de la clase, fomentando en todo momento hábitos de orden y aseo.</li> <li>Participar en la evaluación institucional anual, así como en la estructuración y desarrollo del plan de mejoramiento y su seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámico, alentador, creativo, recursivo y amable para fomentar relaciones de cordialidad en el aula y fuera de ella</li> <li>Formador permanente de valores sociales, espirituales, éticos y morales siendo modelo real para la comunidad educativa</li> <li>Espíritu de solidaridad y de trabajo colectivo.</li> <li>Tener la preparación adecuada con el momento social y científico-cultural para poder proyectar sus estudiantes a un futuro exitoso en el desarrollo profesional y de su cotidianidad.</li> <li>Ser una persona equilibrada, de formación integral, justa y racional que reconozca los cambios en el desarrollo humano y que practique los valores humanos para aprender, saber afrontar y orientar, los comportamientos de los estudiantes</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 14. Perfil Auxiliar de cocina

Auxiliar de cocina			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Técnico en gastronomía</li> <li>Experiencia: 1 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo 1.000.000	
		Tipo de Contrato: A término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyar las labores académicas teórico-prácticas programadas y realizadas por el chef.</li> <li>Garantizar el buen uso del material didáctico, técnico, tecnológico e instrumental suministrado por la institución, dando razón del mismo según copia del inventario.</li> <li>Hacer el listado diario de ingredientes necesarios para la realización de los platos programados para el día.</li> <li>Mantener el inventario diario y fechas de vencimiento de los ingredientes bajo su responsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificar, controlar, verificar y desarrollar las actividades propias del programa de gastronomía atendiendo las instrucciones del chef.</li> <li>Preparar los materiales didácticos, técnicos, tecnológicos e instrumentales para el desarrollo de la planeación diaria.</li> <li>Suministrar oportunamente al chef los ingredientes necesarios para la preparación del plato programado para el día de clase</li> <li>Controlar la asistencia de los estudiantes y verificar la correcta utilización de los elementos propios del programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las que sean asignadas por el chef, de acuerdo a la programación, pensum y plan de estudios correspondiente al quehacer diario.</li> <li>Informar a los directivos sobre las dificultades que se presenten en relación con el inventario de equipos, ingredientes y demás elementos bajo su responsabilidad.</li> <li>Cumplir con el horario estipulado en su contrato de trabajo.</li> <li>Supervisar a los estudiantes en cuanto a disciplina y orden en las diferentes actividades dentro y fuera del aula.</li> <li>Gestionar y organizar los implementos y equipos requeridos en cada una de las prácticas diarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilidad, capacidad de adaptación, trabajo en grupo y creatividad en los procesos pedagógicos.</li> <li>Buenas relaciones interpersonales, basadas en el respeto y el buen trato.</li> <li>Comunicación asertiva que controle y de solución a los conflictos presentados en la institución.</li> </ul>



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 15. Perfil Instructor de Belleza

Instructor de belleza			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título:</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo: 1.500.000	
		Tipo de Contrato: A término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseñar y formar a los estudiantes bajo los principios que orientan el modelo pedagógico, la propuesta curricular, el plan de estudios específicos para el programa de belleza</li> <li>Participar en el diseño, ejecución y evaluación del programa, enfatizado en las costumbres y cultura de la población afro.</li> <li>Realizar un seguimiento permanente de los logros, avances y dificultades en cada uno de los procesos relacionados con el programa de belleza de sus estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer buen uso del material didáctico, técnico, tecnológico e instrumental suministrado por la institución, dando razón del mismo según copia del inventario.</li> <li>Verificar el inventario de aula al inicio del año escolar y responder por su cuidado.</li> <li>Aplicar el Sistema de Evaluación Institucional y proponer ajustes argumentados cuando estime conveniente siguiendo el conducto regular definido para tal fin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planear las clases siguiendo el modelo pedagógico definido.</li> <li>Desarrollar el plan de área y cumplir con lo definido en los logros de desempeño.</li> <li>Preparar el material didáctico para acompañar el desarrollo de sus clases de acuerdo al plan de clase que ha estructurado</li> <li>Crear conciencia del uso adecuado y mantenimiento de equipos, materiales y dependencias de la Institución</li> <li>Identificar oportunamente, las causas de las dificultades de los procesos de aprendizaje de los Estudiantes</li> <li>Asistir puntualmente y participar en las actividades extra-escolares: proyectos, reuniones, talleres, jornadas pedagógicas que programe la institución educativa.</li> <li>Brindar espacios que posibiliten el diálogo con los estudiantes para una sana convivencia.</li> <li>Llevar el control de asistencia de los estudiantes a su clase y firmar el registro.</li> <li>Orientar y generar mecanismos que faciliten el orden del aula, antes y después de la clase, fomentando en todo momento hábitos de orden y aseo.</li> <li>Participar en la evaluación institucional anual, así como en la estructuración y desarrollo del plan de mejoramiento y su seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámico, alentador, creativo, recursivo y amable para fomentar relaciones de cordialidad en el aula y fuera de ella</li> <li>Formador permanente de valores sociales, espirituales, éticos y morales siendo modelo real para la comunidad educativa</li> <li>Espíritu de solidaridad y de trabajo colectivo.</li> <li>Tener la preparación adecuada con el momento social y científico-cultural para poder proyectar sus estudiantes a un futuro exitoso en el desarrollo profesional y de su cotidianidad.</li> <li>Ser una persona equilibrada, de formación integral, justa y racional que reconozca los cambios en el desarrollo humano y que practique los valores humanos para aprender, saber afrontar y orientar, los comportamientos de los estudiantes</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 16. Perfil Auxiliar instructor de belleza

Auxiliar instructor de belleza			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil:</li> <li>• Título:</li> <li>• Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: Jornada mañana, tarde, noche y sábados	
		Sueldo 1.000.000	
		Tipo de Contrato: A término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar las labores académicas teórico-prácticas programadas y realizadas por el instructor de belleza.</li> <li>• Garantizar el buen uso del material didáctico, técnico, tecnológico e instrumental suministrado por la institución, dando razón del mismo según copia del inventario.</li> <li>• Hacer el listado diario de materiales necesarios para la realización de las actividades programados para el día.</li> <li>• Mantener el inventario diario y fechas de vencimiento de los ingredientes bajo su responsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, controlar, verificar y desarrollar las actividades propias del programa de belleza atendiendo las instrucciones del instructor.</li> <li>• Preparar los materiales didácticos, técnicos, tecnológicos e instrumentales para el desarrollo de la planeación diaria.</li> <li>• Suministrar oportunamente al instructor los ingredientes y materiales necesarios para la clase programada para el día.</li> <li>• Controlar la asistencia de los estudiantes y verificar la correcta utilización de los elementos, materiales e ingredientes propios del programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las que sean asignadas por el instructor, de acuerdo a la programación, pensum y plan de estudios correspondiente al quehacer diario.</li> <li>• Informar a los directivos sobre las dificultades que se presenten en relación con el inventario de equipos, ingredientes y demás elementos bajo su responsabilidad.</li> <li>• Cumplir con el horario estipulado en su contrato de trabajo.</li> <li>• Supervisar a los estudiantes en cuanto a disciplina y orden en las diferentes actividades dentro y fuera del aula.</li> <li>• Gestionar y organizar los implementos y equipos requeridos en cada una de las prácticas diarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad, capacidad de adaptación, trabajo en grupo y creatividad en los procesos pedagógicos.</li> <li>• Buenas relaciones interpersonales, basadas en el respeto y el buen trato.</li> <li>• Comunicación asertiva que controle y de solución a los conflictos presentados en la institución.</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 17. Perfil Servicios generales

Servicios generales			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Bachiller</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: 8 horas diárias por turno	
		Sueldo: 800.000	
		Tipo de Contrato: A termino fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Velar por la conservación y buen uso de los espacios institucionales y los elementos asignados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir el horario establecido</li> <li>Cumplir con las tareas de aseo según la organización diaria acordada.</li> <li>Mantener limpios los espacios institucionales en el horario acordado</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener el aseo de los sectores de la Fundación</li> <li>Vigilar baños, escaleras y sectores sensibles durante los actos especiales que se celebren en la Institución Educativa.</li> <li>Informar a la Dirección por escrito y de manera inmediata sobre cualquier daño, irregularidad o desperfecto detectado en las instalaciones y estar pendiente del seguimiento.</li> <li>Recoger todos los objetos encontrados luego de terminada la jornada escolar y entregarlos en secretaria.</li> <li>Cumplir con el horario de aseo concertado.</li> <li>Sacar diariamente la basura</li> <li>Preparar y suministrar las bebidas requeridas por los administrativos y docentes e la Fundación</li> <li>Desarrollar las acciones necesarias para asegurar la limpieza, desinfección de espacios, mobiliario y dotación</li> <li>Responder por los elementos asignados para la ejecución de las tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso y responsabilidad</li> <li>Comunicación</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Desempeño de la actividad</li> </ul>

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Matriz 18. Perfil Vigilantes

Vigilantes			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil:</li> <li>Título: Bachiller</li> <li>Experiencia: 2 años</li> </ul>		Horario: 12 horas diarias por turno	
		Sueldo: 1.000.000	
		Tipo de Contrato: Término fijo	
Objetivo del cargo	Responsabilidades	Funciones	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salvaguardar los bienes, la planta física y las personas que frecuentan y permanecen en la Institución educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuidado y custodia de la planta física y sus bienes.</li> <li>Atención total de la cantidad de estudiantes, familiares, público y clientes internos que ingresan a la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercer vigilancia en las áreas o zonas que le sean asignadas.</li> <li>Controlar la entrada y salida de personas, y objetos del plantel.</li> <li>Consignar en los registros de control (minuta) las anomalías detectadas en sus turnos e informar oportunamente sobre los mismos</li> <li>Restringir la entrada de funcionarios y particulares fuera de la jornada educativa.</li> <li>Anunciar y recibir autorización para el ingreso a la institución de usuarios externos.</li> <li>Brindar seguridad al estudiantado y demás personas al ingreso, salida y durante la permanencia en el establecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso y responsabilidad</li> <li>Comunicación</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Desempeño de la actividad</li> <li>Conocimiento de normas de seguridad, prevención y control</li> <li>Precisión al brindar información oral o escrita</li> <li>Intuición, agudeza y agilidad para detectar anomalías</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

**Proceso de selección, contratación e inducción:** Este proceso se orienta hacia la vinculación de personas idóneas y buenas relaciones humanas, quienes se seleccionarán previa revisión y análisis de sus hojas de vida, luego se les realizan exámenes de aptitud acordes al cargo que van a desempeñar; si estos resultados son positivos se entrará a entrevistarlos para así tomar las decisiones de contratación.

Después de la contratación se les dará una inducción que consiste en recorrido por la planta física de la Fundación, prestación ante los demás empleados, entrega manual de funciones y plan de estudios – en caso de los docentes –. Si es personal administrativo se sigue el mismo proceso más la entrega de materiales y dotación que pasa a ser su responsabilidad.

**Evaluación de desempeño:** En el futuro se efectuará evaluación de desempeño al finalizar cada semestre; en esta evaluación se tendrá en cuenta las metas y objetivos propuestos para cada cargo. Estos resultados serán fundamentales para la permanencia y continuidad en la Fundación.

**Sistema de reconocimiento y de estímulos:** Se programarán reconocimientos y estímulos para destacar y exaltar la labor ejercida por el cuerpo docente y el personal administrativo, que les motive a destacarse por su excelencia en las funciones asignadas.

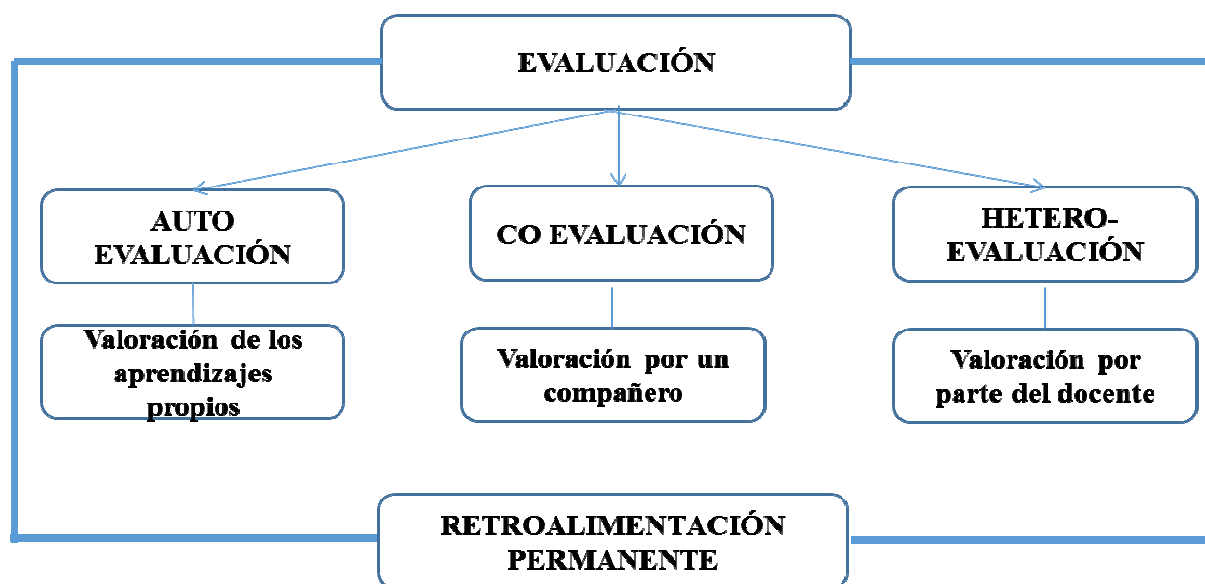
Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

**Requisitos de matrícula:** Para capacitarse en los programas que ofrece la Institución Educativa Forfuturo, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Estar afiliado a la Fundación Forfuturo
- Haber terminado académicamente los estudios de bachillerato
- Entregar los siguientes documentos: Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía; Certificado de estudios; carnet o afiliación a una EPS o Sisben; Recibo de pago correspondiente a la matrícula.
- Diligenciar contrato de matrícula

**Criterios de evaluación y promoción:** Los estudiantes serán evaluados en la siguiente forma:

Figura 34. Criterios de evaluación



Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

**Escala valorativa:**

Tabla 2. Escala valorativa

<b>Escalas</b>	<b>Puntajes</b>	<b>Códigos</b>
Desempeño superior	47-50	S
Desempeño alto	40-46	A
Desempeño básico	36-39	B
Desempeño bajo	10-35	I

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

**Estrategias para mejorar desempeño académico:** Si un estudiante presenta desempeño bajo o inasistencia debe acordar con el docente o instructor el mecanismo que le permita hacer retroalimentación de los temas y una demostración práctica de acuerdo al programa, acudiendo a sus saberes, creatividad y liderazgo.

**Derechos académicos:** Los estudiantes tienen derecho a recibir las orientaciones pertinentes al programa en el que está inscrito por parte de los docentes o instructores. En caso de presentar algún inconveniente de tipo académico, disciplinario o personal dentro de la Institución Educativa, deben tener en cuenta el siguiente conducto regular:

- Hablar directamente con el docente; en caso de no obtener resolución,
- Hablar con el Rector de la Institución; si no encuentra solución a la problemática,

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- Solicitar cita ante la secretaria con la Junta Directiva y exponer ante ella su caso.

**Para tener en cuenta:**

- Los estudiantes que sobresalgan en su desempeño académico durante todo el semestre y obtengan un puntaje entre 48 y 50, recibirán un estímulo económico representado en descuento del 50% del pago de matrícula para que pueda acceder a la profesionalización del mismo programa.
- Con el 25% de inasistencia en cualquiera de los programas, el estudiante perderá el cupo y demás derechos.

**Programa Gastronomía**

**Perfil del Egresado:** Tendrá las competencias para aportar en la operación y emprender en negocios de cocina, bar, mesa y eventos. Para ello aprenderá sobre:

- Normas de buenas prácticas de manufactura en el cumplimiento de sus funciones.
- Elaboración de; diferentes preparaciones teniendo en cuenta las guías de alimentación y nutrición y los parámetros de alimentación saludable.
- Tipos, métodos y técnicas de cocción según las tendencias gastronómicas.
- Técnicas de servicio a la mesa, montaje y alistamiento del área para diferentes establecimientos de alimentos y bebidas.



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

- Preparaciones de panadería, pastelería y repostería a partir de técnicas clásicas francesas
- Elaboración cócteles clásicos y de autor
- Asesoría a los clientes en la realización del maridaje que garantice la armonía o contraste entre un plato y una bebida
- Elaboración bebidas calientes y frías a base de café
- Coordinación y supervisión de los diferentes procesos en las áreas de la gastronomía (cocina, repostería, servicio, coctelería y administración gastronómica) de acuerdo con estándares establecidos.
- Procesos administrativos de los establecimientos de alimentos y bebidas

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

## Pensum

Matriz 19. . Pensum Programa de Gastronomía

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura afro</li> <li>• Competencias Comunicativas I</li> <li>• Control de Costos Electiva</li> <li>• Manipulación de Alimentos</li> <li>• Técnicas de Cocina 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura afro</li> <li>• Competencias Comunicativas II</li> <li>• Contabilidad</li> <li>• Dietética y Nutrición</li> <li>• Informática</li> <li>• Técnicas de Cocina 2</li> <li>• Técnicas de mesa I aplicadas al servicio al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastronomía afro</li> <li>• Técnicas de cocina internacional</li> <li>• Técnicas de mesa II aplicadas al servicio al cliente</li> <li>• Técnicas de panadería</li> <li>• Emprendimiento teoría y práctica I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastronomía afro</li> <li>• Barismo</li> <li>• Proyecto I</li> <li>• Técnicas de pastelería</li> <li>• Técnicas de cocina nacional</li> <li>• Emprendimiento teoría y práctica II</li> <li>• Valores</li> </ul>
Tercer Semestre		Cuarto Semestre	
Quinto Trimestre	Sexto Trimestre	Séptimo Trimestre	Octavo Trimestre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad afro</li> <li>• Coctelera</li> <li>• Proyecto II</li> <li>• Servicio en bar</li> <li>• Técnicas repostería</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad afro</li> <li>• Etiqueta y protocolo</li> <li>• Organización de eventos</li> <li>• Participación ciudadana</li> <li>• Proyecto III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad y gastronomía afro</li> <li>• Enología II</li> <li>• Gestión gastronómica</li> <li>• Profundización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad, costumbres y gastronomía afro</li> <li>• Educación ambiental</li> <li>• Protocolo y glamour</li> <li>• Práctica empresarial</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendimiento teoría y práctica III</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Inglés I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Márquetin y emprendimiento</li> <li>• Inglés II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto 4</li> <li>• Márquetin y emprendimiento</li> <li>• Ética y responsabilidad</li> <li>• Inglés III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto de grado</li> </ul>
--	---	---	---

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

**Duración del programa de Gastronomía:** 2 años - 8 ciclos,

**Modalidad:** Presencial

**Título que se obtiene:** Técnico Laboral por competencias en Gastronomía

**Horario:**

Tabla 3. Horario programa de Gastronomía

<b>Jornada Mañana</b>	<b>7: a.m. a 12: 00 M</b>
<b>Jornada Tarde</b>	<b>1:00 p.m. a 6:00 p.m.</b>
<b>Jornada Noche</b>	<b>6:00 p.m. a 10:30 p.m.</b>
<b>Sábado</b>	<b>7: 00 a.m. a 1:00 p.m.</b>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

### **Programa de belleza**

**Perfil del egresado:** El egresado de Forfuturo será competente desde sus habilidades a contribuir a la solución de problemas referentes a la belleza y enfocados en:

- Corte, diseño, peinados, trenzas, extensiones
- Maquillaje acorde a la cultura afro
- Habilidades en pedicura y manicure, decoración artística de uñas en manos y pies
- Conocerá y practicará sobre el uso adecuado de los cosméticos, desarrollando procedimientos y protocolos para el embellecimiento, la prevención del envejecimiento prematuro, mediante el cuidado de la piel a través de mascarillas, masajes faciales, tratamientos capilares, entre otros.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

## Pensum

Matriz 20. Pensum Programa de belleza

Primer Semestre		Segundo Semestre	
Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura afro</li> <li>• Competencias Comunicativas I</li> <li>• Control de Costos</li> <li>• Emprendimiento – teoría y práctica</li> <li>• Cuidado del cabello</li> <li>• Cuidado de manos y pies</li> <li>• Bioseguridad y legislación estética I</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura afro</li> <li>• Competencias Comunicativas II</li> <li>• Control de Costos II</li> <li>• Bioseguridad y legislación en estética II</li> <li>• Dermo-cosmética</li> <li>• Técnicas de estética corporal y facial</li> <li>• Emprendimiento II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad afro</li> <li>• Competencias Comunicativas III</li> <li>• Control de Costos III</li> <li>• Manicure</li> <li>• Pedicura</li> <li>• Corte de cabello</li> <li>• Peinados</li> <li>• Técnicas de estética corporal y facial</li> <li>• Valores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identidad afro</li> <li>• Protocolo de estética facial</li> <li>• Biología de la piel</li> <li>• Corte de cabello</li> <li>• Sistemas I</li> <li>• Dermo-cosmética</li> <li>• Uso adecuado de los cosméticos Maquillaje</li> <li>• Ética</li> </ul>
Tercer Semestre		Cuarto Semestre	
Quinto Trimestre	Sexto Trimestre	Séptimo Trimestre	Octavo Trimestre
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura, moda y costumbres afro</li> <li>• Protocolos d estética corporal</li> <li>• Peinados</li> <li>• Trenzas</li> <li>• Extensiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corte y peinados cultura afro</li> <li>• Alisado de cabello</li> <li>• Tratamiento de cabello</li> <li>• Maquillaje artístico</li> <li>• Decoración de uñas</li> <li>• Prevención envejecimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura del pacífico</li> <li>• Identidad afro</li> <li>• Márquetin y emprendimiento</li> <li>• Decoración de uñas</li> <li>• Prevención envejecimiento prematuro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moda y belleza afro</li> <li>• Educación ambiental</li> <li>• Protocolo y glamour</li> <li>• Práctica empresarial</li> <li>• Proyecto de grado</li> </ul>

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas</li> <li>• Ética</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Inglés I</li> </ul>	<p>prematureo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mascarillas</li> <li>• Masajes faciales,</li> <li>• Tratamientos capilares</li> <li>• Estética corporal</li> <li>• Estética facial</li> <li>• Inglés II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mascarillas</li> <li>• Masajes faciales,</li> <li>• Tratamientos capilares</li> <li>• Fundamentos de dieta y nutrición</li> <li>• Inglés III</li> </ul>	
---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia de la presente investigación

**Duración del programa de Belleza:** 2 años - 8 ciclos,

**Modalidad:** Presencial

**Título que se obtiene:** Técnico Laboral por competencias en cuidado de manos y pies, peluquería y maquillaje

**Horario:**

Tabla 4. Horario programa de Belleza

<b>Jornada Mañana</b>	<b>7: a.m. a 12: 00 M</b>
<b>Jornada Tarde</b>	<b>1:00 p.m. a 6:00 p.m.</b>
<b>Jornada Noche</b>	<b>6:00 p.m. a 10:30 p.m.</b>
<b>Sábado</b>	<b>7: 00 a.m. a 1:00 p.m.</b>

**Transversalidad:**

- **Cultura Afro:** Forfuturo incluirá en el pensum de cada uno de los programas ofrecidos, actividades para que los estudiantes se apropien de su cultura, costumbres, historia, afiancen su identidad y potencien su reconocimiento como descendiente de la raza negra.
- **Principios fundacionales:** Forfuturo promueve un aprendizaje desde su quehacer educativo teniendo en cuenta los principios fundamentales: Filosófico, Epistemológico, Ambiental y ecológico, Educativo, Psicológico, Ético y Cultura, para el desarrollo de las potencialidades del ser humano hasta construir su conocimiento.
- **Emprendimiento:** Forfuturo centrará sus programas académicos en emprendimiento, sistemas e identidad afro, los cuales se abordarán en cada una de las actividades propias del pensum académico, encaminadas a buscar la proactividad con misión empresarial, donde el énfasis en valores humanos, sociales y laborales les permitan forjar su proyecto de vida como ser único y útil a la sociedad teniendo en cuenta los ejes trasversales de competencias básicas y ciudadanas como principios y herramientas para que todos se puedan sumar al proyecto con metas claras y compartidas desde la comunidad educativa.

## 7. Estudio Financiero

En este apartado del proyecto se establecerá el capital necesario para poner en funcionamiento la institución educativa de la Fundación Forfuturo; para ello se tendrá en cuenta los ingresos y egresos correspondientes a las actividades propias relacionadas el canon de arrendamiento, adecuación de instalaciones, equipos técnicos, tecnológicos e instrumental, muebles y enseres, equipos didácticos, talento humano, supuestos fijos, tarifas y costos, necesarios; todo lo anterior para atender a las necesidades e intereses de los afiliados inscritos en cada uno de los programas ofrecidos.

### 7.1 Adecuación instalaciones, compra equipos, muebles y enseres

Tabla 5. Costos de adecuación

Descripción	Nº. Aulas	Can- tidad	Vr. Unitario	Valor Total
Muebles sala de espera				
Sofás	1	2	320.000	640.000
Sillas madera		2	80.000	160.000
Mesa centro		1	50.000	50.000
Papelera			15.000	15.000
Rectoría y Secretaría				
Escritorios	2	2	229.000	458.000
Silla giratoria		2	220.000	440.000
Silla		4	129.000	516.000
Computador		2	1.200.000	2.400.000
Impresora multifuncional		1	539.000.	539.000
Teléfono		1	110.000	110.000



## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

<b>Descripción</b>	<b>Nº. Aulas</b>	<b>Can- tidad</b>	<b>Vr. Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
Papelera		2	15.000	30.000
<b>Gastronomía sala de práctica</b>				
Estufa 5 puestos, plancha y freidor		2	1.500.00	3.000.000
Mesón de trabajo		4	700.000	2.800.000
Horno		2	1.300.000	2.600.000
Nevera		1	850.000	850.000
Refrigerador		1	1.500.000	1.500.000
Batería de cocina en acero inoxidable		4	1.800.000	7.200.000
<b>Belleza</b>				
Sillas para corte, cepillado y peinado		8	780.000	6.240.000
Silla para lavado de cabello				
Secador de pelo		2	780.000	1.560.000
Planchas de secado		8	60.000	480.000
Mesas para manicure y pedicura		8	75.000	600.000
Vitrina exposición y venta de		8	560.000	4.480.000
productos		1	350.000	350.000
Camilla para masajes		2	140.000	280.000.
Baterías de belleza		2	560.000	1.120.000
Materiales e insumos				
<b>Salones de clase</b>				
Escritorios		4	229.000	916.000
Sillas giratorias		4	220.000	880.000
Sillas tipo universitarias		80	40.000	4.800.000
Tableros		4	96.000	384.000
Video bean		4	429.000	1.716.000
Papelera		4	15.000	60.000
<b>Sala múltiple</b>				
Sillas		25	20.000	500.000
T.V.		1	1.200.000	1.200.000
Video bean		1	429.000	429.000
Tablero acrílico		1	96.000	96.000
<b>Servicios generales</b>				
Batería de aseo		1	480.000	480.000



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Tabla 8. Cargos fijos

Descripción	Vr. Mes	Vr. Anual
Canon de arrendamiento	3.500.000	42.000.000
Servicios públicos	2.200.000	26.400.000
Imprevistos	1.000.000	12.000.000
Mantenimiento y adecuaciones	3.000.000	36.000.000
Papelería	1.200.000	14.400.000
Materiales e insumos	1.500.000	18.000.000
programa de belleza		
Ingredientes e insumos	2.000.000	24.000.000
programa de gastronomía		
<b>Total Cargos Fijos Anuales</b>		<b>172.800.000</b>

Para el presente proyecto se proyecta en cada programa iniciar con 20 estudiantes en cada jornada, lo que daría un total de 180 estudiantes,

Tabla 9. Estado de Resultados Año 2017

<b>INGRESOS</b>	<b>Valor Mensual (\$)</b>	<b>Total (\$)</b>
Ingresos Matrículas	100.000	16.000.000
Pensión	190.000	364.800.000
Venta Uniformes Gastronomía y Belleza	100.000	16.000.000
Otros Ingresos	10.000.000	10.000.000
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>406.800.000</b>
<b>EGRESOS</b>		
Nómina y Parafiscales	16.112.000	193.344.000
Honorarios	800.000	9.600.000
Dotación	500.000	6.000.000
Compra Uniformes Gastronomía y Belleza	80.000	12.800.000
Gastos Fijos	14.400.000	172.800.000
<b>TOTAL EGRESOS</b>		<b>394.544.000</b>
TOTAL INGRESOS		406.800.000
TOTAL EGRESOS		394.544.000
<b>UTILIDAD</b>		<b>12.256.000</b>

## 7.2 Proyección Financiera

Tabla 10. Proyección a 5 Años

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
INGRESOS	406.800.000	435.276.000	465.745.320	498.347.492	533.231.817	570.558.044
EGRESOS	394.544.000	422.162.080	451.713.426	483.333.365	517.166.701	553.368.370
UTILIDAD	12.256.000	13.113.920	14.031.894	15.014.127	16.065.116	17.189.674

Tabla 11. Cálculo VPN

Inversión	2017	2018	2019	2020	2021	Tasa de Descuento
-52.319.000	1	2	3	4	5	
	12.256.000	13.113.920	14.031.894	15.014.127	16.065.116	10%
	90,65%	82,18%	74,50%	67,54%	61,23%	
VPN	11.110.635,24	10.777.370,32	10.454.101,72	10.140.529,6	9.836.363,116	

Tabla 12. Cálculo TIR

INVERSIÓN	2017	2018	2019	2020	2021	TIR
-52.319.000	12.256.000	13.113.920	14.031.894	15.014.127	16.065.116	10,3087243%

Tasa	Valor
8,0000000%	\$ 3.130.250,49
10,0000000%	\$ 393.783,93
10,3087243%	(\$ 0,00)
11,0000000%	(\$ 855.740,34)
12,0000000%	(\$ 2.032.726,34)

Tasa de Oportunidad

$$(1+10,3087243\%)^5 - 1 = 63\%$$

## **8. Conclusiones**

El presente estudio de factibilidad reúne todos los requerimientos procedimentales, estructurales y legales necesarios para la creación de una Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano; convirtiéndolo en un ejercicio fundamental para el análisis, sostenibilidad y éxito de una empresa.

La elaboración de este proyecto es importante por las investigaciones y consultas que fueron requeridas e indispensables para su desarrollo, las cuales brindan un conocimiento direccionado a la creación de Instituciones Educativas a través del Ministerio de Educación Nacional, Secretaría de Educación, las Normas legales vigentes, buscando la calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La creación de una Institución educativa por medio de la Fundación Forfuturo, es una propuesta viable, ya que a través de los instrumentos de recolección de información y los estudios realizados, se estableció que la comunidad afro, residente en el sector de Britalia, no cuenta con una institución educativa para el trabajo y desarrollo humano en dicho sector; mostraron interés por recibir una capacitación que les permita acceder a un empleo que mejore sus condiciones económicas, familiares, sociales y de permanencia en la ciudad de Bogotá.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Para la autora la realización de este proyecto fue muy significativo ya que puso en práctica, perfeccionó, complementó y aplicó los conocimientos adquiridos durante su proceso de especialización en Gerencia Educativa, además de su experiencia como docente, los cuales le brindan la oportunidad de seguir superando los retos que la vida y la sociedad le vaya exigiendo, ampliando su visión como líder empresarial y así contribuir al mejoramiento del país como una persona proactiva y emprendedora.

A los lectores del presente proyecto, se les brinda la posibilidad de tomarlo como texto de consulta y como herramienta de apoyo, ya que en él se abarcaron todos los requerimientos tanto estructurales, legales, educativos y financieros para la creación de una institución educativa para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Para las personas interesadas en crear una Institución Educativa para el Trabajo y Desarrollo Humano, se les recomienda realizar un estudio de factibilidad que les permita abarcar todo lo relacionado con leyes, decretos, requisitos, costos, estándares de calidad, necesidades e intereses de la población a quien va a beneficiar, estudio y proyección financiera que determine la viabilidad y continuidad del proyecto para no poner en riesgo la inversión.

### Referencias Bibliográficas

Argibay M., y Celorio G. (2002). *Pasado y presente de la educación para el trabajo.*

La educación para el desarrollo. Recuperado de: [www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/.../La\\_educacion\\_para\\_el\\_desarrollo.pdf](http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/.../La_educacion_para_el_desarrollo.pdf)

Banco de Desarrollo de América Latina. (2014). *Educación Técnica y Profesional en*

*América Latina. El reto de la productividad.* Recuperado de: <http://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2014/06/3-modelos-de-capacitacion-laboral-en-america-latina/?parent=14842>. Consultado el 15 febrero de 2016

Banco Mundial. (2010). *Base de Datos Encuesta a Empresas 2010.* Recuperado de:

[www.enterprisesurveys.org](http://www.enterprisesurveys.org), Washington, DC. Consultado el 15 febrero de 2016

BID – Banco Interamericano de Desarrollo. (2001). *Capacitación profesional técnica:*

*una estrategia del BID”, Serie de informes de políticas y estrategias sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible, Washington, D.C.*

Bustamante, C, y Moreno, A. (2014). *Propuesta estratégica de gestión educativa para*

*implementar el proyecto de inclusión en afro colombianidad en la I.E Rafael García Herreros de Medellín.* (Trabajo de grado Especialización en Gerencia Educativa.) Universidad Católica de Manizales, Medellín, Colombia.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Caicedo, L., y Solano, A. (2010). *Caracterización de la oferta educativa para la formación de personas que apoyan la educación inicial en la ciudad de Bogotá. Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano*. (Proyecto de Investigación). Organización de Estados Iberoamericanos, Instituto para el desarrollo y la innovación educativa, (IDIE). Bogotá, Colombia. Recuperado de [http:// www.oei.es/idie/bogota.pdf](http://www.oei.es/idie/bogota.pdf)

Calderón Cubides, D. y Reina Barreto J. Sebastián. (2014). *Propuesta para la creación de un Centro de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano*. Corporación Universitaria Adventista. Medellín. Recuperado de: [http://repository.unac.edu.co/jspui/bitstream/11254/134/1/Trabajo%20de%20grado%20\(rev\).](http://repository.unac.edu.co/jspui/bitstream/11254/134/1/Trabajo%20de%20grado%20(rev).) Consultado del 25 de marzo de 2016

Calderón, O. (2002). *La educación para el trabajo en un mundo cambiante*. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (140), [ISSN:11389788] Recuperado de: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119140.htm>

Castillo Sánchez Mauricio (2004). *Guía para la formulación de proyectos de investigación*. Bogotá. Editorial Magisterio.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2004). *Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia*. Documento Recuperado



Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

de: [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170\\_81.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_81.pdf). Consultado el 15 febrero de 2016

Departamento Nacional de Planeación. (1997). *Adecuación del SENA para la competitividad. Documento CONPES 2945*. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2945.pdf>. Consultado el 15 febrero de 2016

Gallego, J., y Barragán, B. (2007). *Pedagogía crítica y Educación no formal*.

Guhl, F. (2011). *La formación para el trabajo como herramienta para la transformación productiva*. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Viceministerio de Educación Superior. Cartagena. Recuperado de: [http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-343616\\_documento\\_II\\_foro Internacional.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foro_Internacional.pdf). Una alternativa en la Educación Post media. Consultado el 12 de abril de 2016.

James H. McMillan y Sally Schumacher (2001.) *Definen el muestreo por conveniencia como un método no probabilístico de seleccionar sujetos que están accesible o disponibles*.

Jurado F. (2001). *La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia desde la calidad. Perspectiva Nacional e Internacional*. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Viceministerio de

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Educación Superior. Cartagena. Recuperado de: [http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-343616\\_documento\\_II\\_foroInternacional.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foroInternacional.pdf). Una

alternativa en la Educación Post media. Consultado el 12 de abril de 2016.

Márquez, G. (2001). *Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?*, Departamento de Investigaciones, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Ministerio de Educación Nacional (1994). *Ley General de Educación*. Ley 115. Bogotá: Unión Ltda. Por la cual se expide la ley general de educación.

Ministerio de Educación Nacional (2006). Decreto 3870. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de idiomas y establecen las condiciones mínimas de calidad

Ministerio de Educación Nacional (2006). Ley 1064. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). *II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*. Recuperado de: [http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles343616\\_documento\\_II\\_foro\\_Internacional.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles343616_documento_II_foro_Internacional.pdf). Consultado el 15 febrero de 2016

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Decreto 1075. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

Ministerio de la Protección Social (2006). Decreto 2020. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo Ministerio de la Protección Social (2005). Decreto 3616. Por medio del cual se establecen las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud, se adoptan sus perfiles ocupacionales y de formación, los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones

Polanco, B. (2006). *Bases Teóricas de la Educación para el Trabajo*. Revista Ciencias de la Educación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a6n11/6-11-12.pdf>

Presidencia de la República (1994). Decreto 1902. Por el cual se reglamentan los artículos 39 y 190 de la Ley 115 de 1994 sobre Subsidio Familiar para Educación no Formal y Programas de Educación Básica y Media de las Cajas de Compensación Familiar.

Presidencia de la República (1996). Decreto 114. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal.

Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

Tamayo, A. (2001). *Café de Aprendizaje*. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Viceministerio de Educación Superior. Cartagena. Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-343616\\_documento\\_II\\_foroInternacional.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foroInternacional.pdf). Una alternativa en la Educación Post media. Consultado el 12 de abril de 2016.

Torres, G. (2009). *Desarrollo Humano ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Desarrollo Humano?* Recuperado de: <https://gingermariatorres.wordpress.com/desarrollo-humano/>

Venegas, V. (2001). *Desafíos de la Educación para el Trabajo frente a la construcción del marco Nacional de Cualificaciones del País*. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Viceministerio de Educación Superior. Cartagena. Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-343616\\_documento\\_II\\_foroInternacional.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-343616_documento_II_foroInternacional.pdf). Una alternativa en la Educación Post media. Consultado el 12 de abril de 2016.

Vera Alejandro (2009). *Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina*. Documento de trabajo N°. 25. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-5674\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-5674_archivo_01.pdf). Consultado el 18 de abril de 2016.

**Anexo A.**

**Formato encuesta aplicada a los afiliados de la fundación Forfuturo (población afro descendientes y personas en situación de desplazamiento en el sector de Britalia- Kennedy**

**Objetivo:** Conocer las necesidades que presentan los habitantes en su situación laboral y expectativas para mejorar su calidad de vida.

La Fundación Forfuturo desarrolla una investigación que busca conocer las necesidades actuales que presentan los habitantes, situación laboral y expectativas para mejorar la calidad de vida del afro descendientes y personas en situación desplazamiento en el sector de Britalia – Kennedy.

**CONFIDENCIALIDAD:** Los datos de esta encuesta son estrictamente confidenciales para la Fundación Forfuturo con el fin de alimentar esta investigación y generar estrategias que apoyen a la población afro y desplazados del sector.

Nombre: \_\_\_\_\_ Ciudad de origen: \_\_\_\_\_

Marca con una X según corresponda.

1. Género      Femenino ( ☐ )    Masculino ( ☐ )
2. Especifique su rango de edad  
De 18 a 28 años ( ☐ )    De 29 a 39 ( ☐ )    De 40 a 59 ( ☐ )    De 60 o más ( ☐ )
3. ¿Hace cuánto vive en Bogotá?

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

De 6 meses a un 1 año.	
De un 1 a cinco 5 años.	
De cinco 5 a diez 10 años	
Más de diez 10 años	
Toda la vida	

4. 3. Estado civil: Casado(a) (\_\_\_) Soltero (a) (\_\_\_)
5. Tiene Hijos: Sí (\_\_\_) No (\_\_\_)
6. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿en rango de edad están sus hijos?  
De 0 1 años (\_\_\_) De 1 a 2 años (\_\_\_) De 2 a 3 años (\_\_\_) De 3 a 4 años  
(\_\_\_) De 4 a 5 años (\_\_\_) De 5 a 6 años (\_\_\_)
7. Sus hijos o personas a cargo estudian actualmente: Si (\_\_\_) No(\_\_\_)
8. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Dónde estudian? Colegio público (\_\_\_)  
Colegio privado (\_\_\_) Intuición tecnológica (\_\_\_) Universidad (\_\_\_) Otros  
(\_\_\_)
9. Razones por las cuales se vino a vivir a Bogotá. Estudio (\_\_\_) Salud (\_\_\_) Trabajo  
(\_\_\_)  
Desplazamiento forzado (\_\_\_) Familia (\_\_\_) Otros (\_\_\_)  
¿Cuáles? \_\_\_\_\_
10. Tipo de vivienda donde reside:  
Propia (\_\_\_) Arriendo (\_\_\_) Inquilinato (\_\_\_) Donde un familiar (\_\_\_)
11. Situación laboral: Empleado (\_\_\_) Desempleado (\_\_\_)
12. Grado de escolaridad: Primaria (\_\_\_) Bachiller (\_\_\_) Técnico /Tecnológico (\_\_\_)  
Universitario (\_\_\_) Otro (\_\_\_) Ninguno (\_\_\_)

**INFORMACIÓN ECONÓMICA**

13. Ocupación/Actividad Principal:  
( ) Formal (Empleado, Contratista, Profesional, Empresario)  
( ) Informal (Venta Estacionaria, Artesano, Ambulante, Domiciliarios.)  
( ) Eventual (Servicio Doméstico Por Días, Rebusque)

☐ Desempleado

☐ Otra.Cuál?

14. Tipo de vinculación laboral: Contrato Indefinido (\_\_\_) A termino fijo (\_\_\_) De prestación de servicios (\_\_\_) De obra (\_\_\_) Independiente (\_\_\_) Por días (\_\_\_) Otro (\_\_\_) \_\_\_\_\_

15. Ingreso Mensual del encuestado: Ninguno (\_\_\_) 0 a \$500.000 (\_\_\_) \$500.000 a \$ 1.000.000 (\_\_\_) \$1.000.000 a \$1.500.000 (\_\_\_) \$1.500.000 a \$2.000.000 (\_\_\_) \$2.000.000 o más (\_\_\_)

16. ¿Desea recibir capacitación y/o estrategias para mejorar sus conocimientos y postularse a un trabajo o mejorar su situación laboral? Si (\_\_\_) No (\_\_\_)

17. ¿Hace cuánto fue su última capacitación?: De 0 a 2 años (\_\_\_) De 3 a 4 años (\_\_\_) De 5 a 6 años (\_\_\_) de 7 a 9 años (\_\_\_) De 10 a más (\_\_\_) No ha recibido capacitación (\_\_\_)

De 5

18. ¿Es fácil conseguir empleo en esta ciudad? Si (\_\_\_) No (\_\_\_) ¿Por qué?

19. ¿Cuánto dinero mensual estaría dispuesto a cancelar a Forfuturo, por su capacitación? (\_\_\_) Entre \$100.000 y 200.000

(\_\_\_) Entre \$200.000 y \$ 300.000

(\_\_\_) Entre \$300.000 y 400.000

(\_\_\_) Más de \$400.000

20. Si Forfuturo le ofrece siguientes alternativas de capacitación relacionadas con su cultura, costumbres y tradición, ¿cuál de los siguientes programas escogería?

a) (\_\_\_) Validación del bachillerato

b) (\_\_\_) Contabilidad

c) (\_\_\_) Belleza

d) (\_\_\_) Técnico laboral en Preescolar

e) (\_\_\_) Gastronomía

f) (\_\_\_) Archivista

***La Fundación Forfuturo agradece su colaboración con la realización de esta encuesta.***

**Anexo B.****Encuesta a comerciantes del sector de Britalia- Kennedy**

**Objetivo:** Conocer su opinión acerca de la mano de obra de la población afro y su posible contratación

La Fundación Forfuturo desarrolla una investigación que busca conocer la opinión de los comerciantes del sector de Britalia – Kennedy.

**CONFIDENCIALIDAD:** Los datos de esta encuesta son estrictamente confidenciales para la Fundación Forfuturo con el fin de alimentar esta investigación y generar estrategias que apoyen a la población afro y desplazados del sector.

NOMBRE:

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted en el sector?:

2. ¿A qué tipo de actividad se dedica?:

3. ¿Cuál es el criterio del personal que trabaja con usted?

4. En la selección de ese personal ¿se tiene en cuenta la población afro descendiente?

Si (\_\_\_), No (\_\_\_), ¿Por qué?

5. ¿Cuántos afro descendientes o desplazados trabajan con usted?

6. ¿Qué concepto tiene usted de la obra de mano de los afrodescendientes?  
Excelente: (\_\_\_) Buena: (\_\_\_) Regular (\_\_\_) Mala: (\_\_\_)



7. En caso afirmativo ¿Le gustaría seguir contando con la mano de obra de los afrodescendientes?

Si (\_\_\_), ¿No (\_\_\_) Por qué? \_\_\_\_\_

8. ¿Cuáles son los criterios que usted utiliza para la selección de su personal?

9. Además de las prestaciones sociales de ley, ¿Qué salario pagaría usted por las labores contratadas de los afrodescendientes?

(\_\_\_) Menos del salario Mínimo legal

(\_\_\_) El salario mínimo legal

(\_\_\_) Más del salario mínimo legal

***La Fundación Forfuturo agradece su colaboración con la realización de esta encuesta.***

## Anexo C.

## Registro Cámara de Comercio de Bogotá



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 048439041817D1

3 DE FEBRERO DE 2016 HORA 16:13:41

R048439041 PAGINA: 2 de 2

\* \* \* \* \*

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL: EL PRESIDENTE LLEVARA EL CONTROL, ADMINISTRACION Y REPRESENTACION DE LA FUNDACION EN TODOS SUS ACTOS.

CERTIFICA:

\*\* ORGANO DE FISCALIZACION \*\*

NOMBRE	IDENTIFICACION
REVISOR FISCAL	
ORTIZ ESTACIO EMERIT ALEXIS	C.C. 60087431939

CERTIFICA:

QUE EN ESTA CAMARA DE COMERCIO NO APARECEN INSCRIPCIONES POSTERIORES DE DOCUMENTOS REFERENTES A REFORMA, DISOLUCION LIQUIDACION O NOMBRAMIENTOS DE REPRESENTANTES LEGALES DE LA MENCIONADA ENTIDAD.

CERTIFICA:

EL REGISTRO ANTE LAS CAMARAS DE COMERCIO NO CONSTITUYE APROBACION DE ESTATUTOS. (DECRETO 2150 DE 1995 Y DECRETO 427 DE 1996).

LA PERSONA JURIDICA DE QUE TRATA ESTE CERTIFICADO SE ENCUENTRA SUJETA A LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN ESTA FUNCION. POR LO TANTO DEBERA PRESENTAR ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE, EL CERTIFICADO DE REGISTRO RESPECTIVO, EXPEDIDO POR LA CAMARA DE COMERCIO, DENTRO DE LOS 10 DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA DE INSCRIPCION, MAS EL TERMINO DE LA DISTANCIA CUANDO EL DOMICILIO DE LA PERSONA JURIDICA SIN ANIMO DE LUCRO QUE SE REGISTRA ES DIFERENTE AL DE LA CAMARA DE COMERCIO QUE LE CORRESPONDE. EN EL CASO DE REFORMAS ESTATUTARIAS ADEMAS SE ALLEGARA COPIA DE LOS ESTATUTOS.

TODA AUTORIZACION, PERMISO, LICENCIA O RECONOCIMIENTO DE CARACTER OFICIAL, SE TRAMITARA CON POSTERIORIDAD A LA INSCRIPCION DE LAS PERSONAS JURIDICAS SIN ANIMO DE LUCRO EN LA RESPECTIVA CAMARA DE COMERCIO.

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUI CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCION, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS.

\* \* \* EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE \* \* \*  
 \* \* \* FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO \* \* \*

\*\*\*\*\*  
 \*\* ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DE LA \*\*  
 \*\*ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION.\*\*  
 \*\*\*\*\*

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA,

## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

VALOR : \$ 4,800

\*\*\*\*\*  
PARA VERIFICAR QUE EL CONTENIDO DE ESTE CERTIFICADO CORRESPONDA CON LA  
INFORMACIÓN QUE REPOSA EN LOS REGISTROS PÚBLICOS DE LA CÁMARA DE  
COMERCIO DE BOGOTÁ, EL CÓDIGO DE VERIFICACIÓN PUEDE SER VALIDADO POR  
SU DESTINATARIO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO  
\*\*\*\*\*

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE CON FIRMA DIGITAL Y  
CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURÍDICA CONFORME A LA LEY 527 DE 1999.  
\*\*\*\*\*

FIRMA MECÁNICA DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1995 Y LA  
AUTORIZACIÓN IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y  
COMERCIO, MEDIANTE EL OFICIO DEL 18 DE NOVIEMBRE DE 1996.



## Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CENTRO

CODIGO DE VERIFICACION: 04843904181FD1

3 DE FEBRERO DE 2016 HORA 16:13:41

R048439041

PAGINA: 1 de 2

\*\*\*\*\*  
 ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON UN CODIGO  
 DE VERIFICACION QUE LE PERMITE SER VALIDADO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A  
 WWW.CCB.ORG.CO  
 \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*  
 RECUERDE QUE ESTE CERTIFICADO LO PUEDE ADQUIRIR DESDE SU CASA O  
 OFICINA DE FORMA FACIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO  
 \*\*\*\*\*

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL DE LA ENTIDAD SIN  
 ANIMO DE LUCRO : FUNDACION NARIÑENSES FORJADORES DE FUTURO FORFUTURO

-----  
 |ADVERTENCIA: ESTA ENTIDAD NO HA CUMPLIDO CON LA OBLIGACION LEGAL DE |  
 | RENOVAR SU INSCRIPCION. POR TAL RAZON, LOS DATOS CORRESPONDEN |  
 | A LA ULTIMA INFORMACION SUMINISTRADA EN EL |  
FORMULARIO DE INSCRIPCION Y/O RENOVACION DEL AÑO : 2014

INSCRIPCION NO: 90031985 DEL 18 DE MARZO DE 2008

N.I.T. : 900209283-1, REGIMEN COMUN

DOMICILIO : BOGOTA D.C.

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, EN EL  
 EJERCICIO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR LOS ARTICULOS 43 Y 144 DEL  
 DECRETO NUMERO 2150 DE 1995

CERTIFICA:

RENOVACION DE LA INSCRIPCION : 3 DE DICIEMBRE DE 2014

ULTIMO AÑO RENOVADO: 2014

CERTIFICA:

ACTIVIDAD ECONOMICA : 9499 ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.F.,  
 HOMOLOGADO(S) VERSION 4 AC.

DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CL 48 A SUR NO. 79 F 14 IN 1 AP  
 202

MUNICIPIO : BOGOTA D.C.

EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : fundacionforfuturo@yahoo.com.co

DIRECCION COMERCIAL : CL 48 A S NO. 79 F 14 IN 1 AP 202

MUNICIPIO : BOGOTA D.C.

EMAIL : fundacionforfuture@yahoo.com.co

TELEFONO : 3118705854 3204449029

CERTIFICA:

QUE POR ACTA NO. 0000001 DEL 8 DE ENERO DE 2008 , OTORGADO(A) EN  
 ASAMBLEA DE ASOCIADOS , INSCRITA EN ESTA CAMARA DE COMERCIO EL 18  
 DE MARZO DE 2008 BAJO EL NUMERO: 00132785 DEL LIBRO I DE LAS

ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO, FUE CONSTITUIDA LA ENTIDAD  
 DENOMINADA: FUNDACION NARIÑENSES FORJADORES DE FUTURO FORFUTURO

CERTIFICA:

ENTIDAD QUE EJERCE LA FUNCION DE INSPECCION, VIGILANCIA Y

# Estudio factibilidad Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano

CONTROL: MINISTERIO DEL INTERIOR

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE EL TERMINO DE DURACION DE LA ENTIDAD ES INDEFINIDO

CERTIFICA:

OBJETO: OBJETIVO GENERAL: LA FUNDACION PORFUTURO, TENDRA COMO OBJETIVO GENERAL, LA BUSQUEDA DE SOLUCIONES A LAS DIFERENTES PROBLEMATICAS SOCIALES, CULTURALES Y ECONOMICAS QUE TENGAN LAS FAMILIAS DE LOS NARIÑENSES RESIDENTES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 1. ADELANTAR GESTIONES TENDIENTES A LA CONSECUION DE RECURSOS QUE FACILITEN LA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS PARA LA ATENCION DE LA PROBLEMÁTICA DE DESPLAZAMIENTO DE LA POBLACION NARIÑENSE EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. 2 FACILITAR A TRAVES DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE ASESORIA QUE PRESTARA LA FUNDACION, LA FORMULACION, IMPLEMENTACION Y EJECUCION DE PROYECTOS QUE PERMITAN CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS FAMILIAS DE LOS NARIÑENSE RESIDENTES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. 3. ADELANTAR GESTIONES QUE FACILITEN LA REALIZACION DE CONVENIOS EDUCATIVOS PARA ATENDER LA DEMANDA DE NUESTRA JUVENTUD, EN LO CONCERNIENTE A LA EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL. 4. ADELANTAR GESTIONES QUE FACILITEN LA FORMULACION DE PROGRAMAS DE ASISTENCIA TECNICA AGROPECUARIA A LAS DEFERENTES FAMILIAS NARIÑENSES ASENTADAS EN LA CUENCA DEL PACIFICO DE NUESTRO DEPARTAMENTO, QUE LES FACILITE LA OBTENCION DE FUENTES DE TRABAJO. 5. PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA CONFORMACION DE LAS DIFERENTES CONSULTIVAS DE COMUNIDADES NEGRAS EN TODAS LAS REGIONES EN DONDE HAYA PRESENCIA DE NARIÑENSES AFROCOLOMBIANOS, ASI COMO TAMBIEN CONTRIBUIR EN LA FORMULACION E IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS Y PROYECTOS QUE SE ADELANTEN A FAVOR DE ESTA POBLACION EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL. 6. PARTICIPAR EN LA PROGRAMACION Y EJECUCION DE EVENTOS Y PROYECTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y RECREATIVOS PARA LOS MIEMBROS DE LAS FAMILIAS DE LOS NARIÑENSES. 7. TODOS LOS DEMAS QUE PROPENDAN POR LA ESTABILIDAD SOCIAL CULTURAL Y ECONOMICA DE NUESTROS AFILIADOS.

CERTIFICA:

PATRIMONIO : \$ 200,000.00

CERTIFICA:

\*\* ORGANO DIRECTIVO \*\*

NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	
ANGULO ESTACIO FRANCISCO JAVIER	C.C. 00087431663
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	
HILARION AVILA ELSSY CONSUELO	C.C. 00039670717
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	
ANGULO DARYS DEL SOCORRO	C.C. 00027124243
MIEMBRO JUNTA DIRECTIVA	
ANGULO LUZ DEL CARMEN	C.C. 00027125017

CERTIFICA:

REPRESENTACION LEGAL: LA REPRESENTACION LEGAL DE LA ENTIDAD ENTARA A CARGO DEL PRESIDENTE CON SU RESPECTIVO VICEPRESIDENTE QUE REEMPLAZARA AL PRINCIPAL EN SUS AUSENCIAS TEMPORALES O DEFINITIVAS Y TENDRA LAS MISMAS FUNCIONES QUE EL PRESIDENTE.

CERTIFICA:

REPRESENTACION LEGAL

PRINCIPAL(ES): ANGULO ESTACIO FRANCISCO JAVIER

C.C. 00087431663

CERTIFICA: